



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة د. الطاهر مولاي - سعيدة -



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية
تخصص - محاسبة و التدقيق -

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

بغوان

معيار منافع المستخدمين لمحاسبة الأجور دراسة مقارنة
- بين المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة -

تحت إشراف الأستاذة

د/حريق خديجة

من إعداد الطلبة :

- معا ريف محمد أمين

- كريم محمد بن جلول

الأستاذة حريق خديجة بصفتها مشرفة

الأستاذ بصفته رئيسا

الأستاذ بصفته ممتحنا

السنة الجامعية

2018/2017

الإهداء

إلى كل من طلب العلم مهتديا بقول الرسول الله وعليه
وسلم: "من أراد الآخرة فعليه بلعلم ومن أراد الدنيا فعليه
بالعلم ومن أرادهما معا فعليه بالعلم"

إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها حملتني تسعا وربتني سنين
فكانت لي مدرسة في الاطلاق إلى منبع العطاء والراحة

أمي الغالية حفظها الله

إلى روح من سرقة المنية مني قبل أن يذوق معي لذة النجاح

حبيبي أبي رحمه الله

إلى من قاسمني أيام حياتي بطوها ومرها أخواتي وابنها عبد
الرؤف وأخواته

إلى جدي أبي رحمه الله

إلى جدي أبي أطل الله في عمرهما

وإلى أخوالي وخالاتي

وإلى كل من يعرف معاريف محمد أمين من قريب أو من بعيد

معاريف محمد أمين

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من أعطيا فعلماني العطاء إلى من
أوفيا فعلماني الوفاء إلى من تفرغت في كنفها رمز العطاء
و الحياة أمني أعذب كلمة ينطق بها اللسان.
إلى من علمني التواضع و شجاعة الاعتذار و العفو أربي العزيز.
إلى إخوتي و أخواتي وأبنائهم تاهر و أمين .
إلى كل الأهل و الأقارب.
إلى من ساهم معي في إنجاز هذا العمل: محمد أمين.
إلى كل الزملاء و الأصدقاء.
لكل من ساعدني من بعيد أو من قريب حتى و لو بكلمة
صادقة أو بابتسامة.

كريم محمد بن جلول

كلمة شكر

قال تعالى

" يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ "

سورة المجادلة الآية 11

الشكر لله سبحانه وتعالى الذي وفقنا لإكمال هذه الرسالة

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا

يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ "

قال أبو عيسى هذا حديث حسن رواه الترمذي

و الصلاة و السلام على المبعوث رحمة للعالمين و على اله و صبه أجمعين

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

رواه أحمد وأبو داود والبخاري وهو حديث صحيح صحبه العلامة الألباني

أتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير إلى كل من:

الأستاذة المشرفة الدكتورة حريق خديجة على متابعتها لنا في إنجاز هذا

العمل.

و إلى كل من ساندون في إنجاز هذه المذكرة ، أخص بالذكر عمي

الخرصي الميلود ، الأخ و الزميل طيبي عبد الحق ، و الصديق بن زردة عبد

العزیز ، و بسامد ويوسف ومهافظ الحسابات قداري بن مومر الذين

ساعدونا في إنجاز هذه المذكرة

فهرس الموضوعات

الإهداء

التشكرات

مقدمة العامة ص أ

الفصل الأول :عموميات حول الأجور

مقدمة ص06

المبحث الأول : ماهية الأجور ص07

المطلب الأول :تعريف الأجر و التطور التاريخي ص07

الفرع الأول : التطور التاريخي ص07

الفرع الثاني : تعريف الأجور ص08

المطلب الثاني : أنواع الأجور..... ص11

الفرع الأول : الأجور حسب طبيعتها ص11

الفرع الثاني : الأجور بحسب قوتها الشرائية ص13

الفرع الثالث:الأجور بحسب طريقة الدفع ص13

المبحث الثاني : الأجور أهميتها دورها و مكوناتها..... ص15

المطلب الأول : أهمية ودور الأجور ص15

الفرع الأول : أهمية الأجور ص15

الفرع الثاني : دور الأجور..... ص17

المطلب الثاني :مكونات الأجر ص18

الفرع الأول :الأجر النقدي ص18

الفرع الثاني : المزايا العينية ص20

الفرع الثالث : التأمينات الاجتماعية..... ص20

الخاتمة :الفصل الأول ص21

الفصل الثاني : المعالجة المحاسبية ومعيار منافع الموظفين

- مقدمة :ص23
- المبحث الأول : معالجة المحاسبية للأجرص25
- المطلب الأول : إعداد كشف الأجرص25
- الفرع الأول : مفهوم كشف الأجرص25
- فرع الثاني : مكونات كشف الأجر.....ص25
- فرع الثالث : شكل كشف الأجرص26
- المطلب الثاني: المعالجة المحاسبيةص26
- الفرع الأول : تصنيف الاجورص26
- الفرع الثاني : تسجيل المحاسبي للمستحقات المترتب عن الأجور.....ص29
- المبحث الثاني : معيار منافع المستخدمينص30
- المطلب الأول: ماهية المعيارص30
- الفرع الأول : التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19.....ص31
- الفرع الثاني: التعريف منافع مستخدميص32
- الفرع الثالث : تعريفات المصطلحات الرئيسية طبقا ل IAS19ص32
- الفرع الرابع : نطاق المعيارص33
- المطلب الثاني : أنواع منافع الموظفينص34
- الفرع الأول : منافع الموظفين قصيرة الأجلص34
- الفرع الثاني : منافع ما بعد انتهاء الخدمةص34
- الفرع الثالث : منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجلص35
- المطلب الثالث : المعالجة المحاسبية عن منافع الموظفين.....ص37
- الفرع الأول : شروط الاعتراف وقياس منافع الموظفينص37

الفرع الثاني : الإفصاحص41

الفرع الثالث : صعوبات التطبيق المعيار منافع مستخدمين في الجزائر.....ص44

الخاتمة: الفصل الثانيص46

الفصل الثالث : الجانب التطبيقي

تمهيد.....ص48

المبحث الأول : نبذه عن المؤسستين محل الدراسةص49

المطلب الأول : نبذه عن المؤسسة مصنع الإسمنتص49

الفرع الأول : لمحة تاريخية حول الشركة الوطنية لمواد البناء.....ص49

الفرع الثاني : منتج المؤسسة.....ص52

فرع الثالث : الموارد البشريةص54

المطلب الثاني : نبذه عن مصنع العصري للأجر.....ص58

الفرع الأول : نبذه تاريخية عن مصنع العصري للأجر.....ص58

الفرع الثاني : تقييم عام حول المجمع BMSD سعيدةص59

الفرع الثالث : تنظيم وتسيير المجمع بفروعه.....ص61

المبحث الثاني : كيفية محاسبة الأجور في المؤسسة محل الدراسة.....ص64

المطلب الأول : محتويات بطاقة الأجر.....ص64

الفرع الاول : الجانب الخاص بمصنع الأسمنت.....ص64

الفرع الثاني : جانب خاص بمصنع العصري للأجور.....ص73

المطلب الثاني : كيفية حساب الأجرص77

الفرع الأول : مرحلة دفع الأجر.....ص77

الفرع الثاني دراسة حالةص78

المطلب الثالث : مقارنة بين المؤسستين محل الدراسة.....ص81

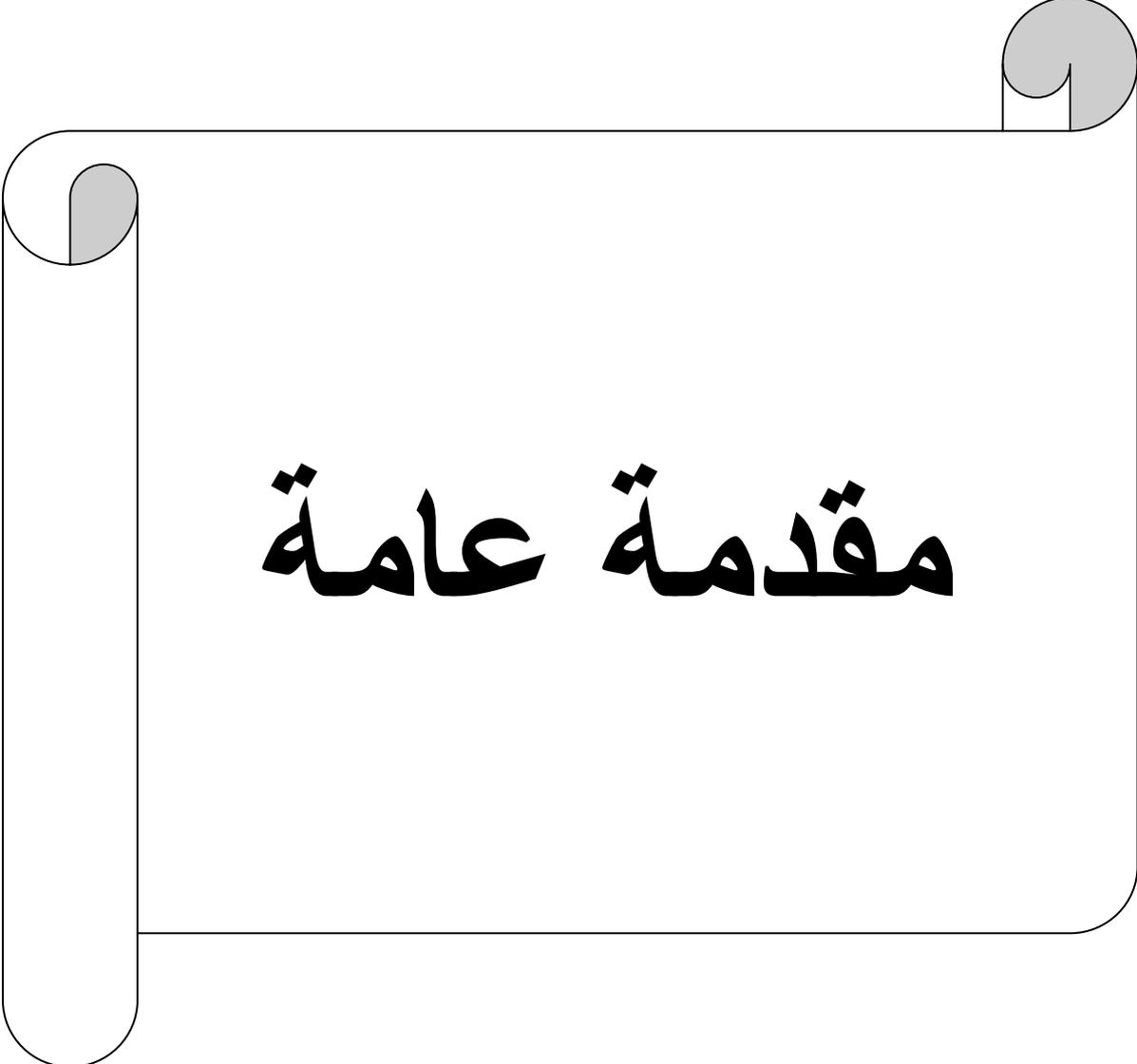
خاتمةص83

خاتمة عامةص85

قائمة المصادر والمراجعص87

الملاحقص90

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
	الفصل الثاني	
01 -	التطور التاريخي لمعيار منافع الموظفين.....	ص44
	الجانب التطبيقي	
02 -	تطور الإنتاج في الإحدى عشرة سنة الأخيرة لشركة الأسمنت بسعيدة	ص66
03 -	يوضح تصنيف العمال الدائمين على أساس الجنس.....	ص69
04 -	يوضح تصنيف العمال المؤقتين على أساس الجنس.....	ص69
05 -	يوضح مجموع عمال المؤسسة.....	ص70
06 -	تطور عدد العمال الخاص بوحدة الأجر من 2016/2011.....	ص76
07 -	نسب المردودية الجماعية في مؤسسة الأسمنت.....	ص79
08 -	منحة الإقدمية في مؤسسة الأسمنت.....	ص79
09 -	يقدم مناصب العمل ونسبة تعويض الضرر حسب المناصب.....	ص80
10 -	يوضح اتفاقيات التعويض الخاصة بالمركبات.....	ص82
11 -	يوضح أصناف وفروع الأجر القاعدي.....	ص84
12 -	يوضح أصناف ومناصب العمل في مصنع الأجر.....	ص88
13 -	يوضح الفرق بين المؤسستين في بعض المنح المقدمة.....	ص94
	منحنيات البيانية	
14 -	منحي بياني لتطور إنتاج الأسمنت في إحدى عشر سنة الأخيرة.....	ص66
	الاشكال	
15 -	هيكل بياني خاص مصالح المؤسسة	



مقدمة عامة

مقدمة عامة :

نتيجة التطورات التي يشهدها النشاط الإقتصادي في الجزائر، و الذي يتطلب تقنيات فنية علمية ومحاسبية ويشدد هاد المطلب بمقدار سيطرة فكرة التنمية الاقتصادية والمنظمة القائمة على المشروعات الحركية النشيطة حيث يمكن ذلك في التحكم الواعي في التقنيات العلمية وخاصة المحاسبة منها لتحقيق الرقابة على الأموال في المؤسسات الاقتصادية.

ونظرا لاتساع هذا النشاط أصبحت جل المشاريع تعاني من مشاكل كثيرة منها ضعف التسيير في الجهاز الإداري الذي يعاني من نقص الخبرة والكفاءة والأساليب العلمية ، وفي بعض الحالات سوء التنظيم والتداخل بين المسؤوليات وللتخلص مما سبق يجب أن يكون هناك نظام فعال لفحص ومراجعة مختلف العمليات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة ومن أهم العناصر التي تستلزم وجود نظام فحص ومراجعة لمختلف عملياتها ومن بينها الأجور والرواتب التي تقدم للعمال مقابل تحويل المواد الخام إلى منتجات قابلة للاستهلاك أو مقابل تقديم خدمة معينة ونظرا لتعرض هذا الجانب في المؤسسة للعديد من الأخطاء والتلاعب الذي يؤدي إلى رفع التكاليف على عاتق المؤسسة ولصعوبة اكتشافها من طرف أي شخص عادي ولحماية السياسات الإدارية ، كما يساهم في تحسين أداء الأفراد ورفع إنتاجيتهم ، لذلك تعتبر احدي الوسائل التي تستطيع المنظمة من خلالها أن تحفز الأفراد ، لاسيما أنها الوسيلة الأساسية لإشباع رغباتهم المتعددة وخاصة المادية منها فهو يعتمد كمرجع لحساب التعويضات والمستحقات كحوادث العمل ، الأمراض المهنية وما يضمن عيش العامل بعد عجزه بفضل مستحقات التقاعد مثلا هذا في حياته، ظف إلى ذلك أهميته بالنسبة لذوي حقوقه في حال وفاته ، مما يتطلب وجود نظام سليم للأجور في القطاع العام ، مني على أسس علمية مدروسة انطلاقا من دراسة علمية لتقييم وظائف عامة ، حيث يساعد هذا النظام لتحقيق أهداف كل من شركات ومؤسسات القطاع العام ، و الأفراد معا ، وبشكل يساعد على النهوض بهذا القطاع وتطويره وتحديثه بما يتماشى مع التطورات الحالية .

حيث سعت الجزائر كغيرها من بلدان العالم إلى الاندماج والتكيف مع المعايير المحاسبية الدولية من خلال تبني النظام المحاسبي المالي المبني على أساس هذه المعايير، فقد حاول المشرع الجزائري عند وضعه هذا النظام العمل على تغطية أكبر قدر من احتياجات المؤسسات وتخطي كل المشاكل والنقائص التي كانت تتخلل المخطط المحاسبي الوطني، وبالرغم من ذلك إلا إن خصائص بيئة الأعمال الوطنية شكلت عائقا أمام تطبيق هذا النظام مما أدى إلى ظهور العديد من المشاكل والصعوبات .

إشكالية البحث :

يعتبر الأجر أحد المؤشرات التي تلعب دور أساسيا في نجاح و تطور المؤسسة ومن خلال هذا يمكن صياغة الإشكالية التالية :

مامدى إستخدام معيار منافع المستخدمين لمحاسبة أجور العمال في المؤسسة الأقتصادية العامة والخاصة ؟

للإجابة على الإشكالية محل الدراسة قمنا بصياغة الفرضية التالية .

فرضية البحث :

- يوجد اختلاف في تطبيق معيار منافع الموظفين في محاسبة أجور العمال في المؤسسة الأقتصادية العامة والخاصة .

أهمية البحث :

يعتبر الأجر الشغل الشاغل لكل شخص يؤدي نشاطا لدى الغير، كما انه دائما موضع موازنة مع الحاجيات الاقتصادية وعرضه للمطالبة المستمرة بزيادته . حيث تبين الدراسة اختلاف في الراتب بالقطاع العام و نظيرة بالقطاع الخاص ومختلف المنح والعلاوات الممنوحة له عند القطاعان .

أهداف الدراسة :

يمكن تلخيص الأهداف التي نطمح إلى الوصول إليها من خلال هذه الدراسة

كما يلي :

- معرفة مختلف العناصر المكونة للأجر
- مدى تطبيق المعيار منافع الموظفين داخل المؤسسات العامة و الخاصة
- تعرف على كيفية إعداد الأجر داخل المؤسسة العام و الخاصة

دوافع اختيار البحث :

تعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع لميولنا الشخصية له من جهة ، ولما له من أهمية بالغة في تطور المؤسسات ، الأمر الذي اقتادنا إلى تناوله لتوضيح الأهمية التي يكتسبها في المؤسسة ، والمعايير التي يعتمد عليها في تحديده ، و ما يتكون منه والأدوات القانونية التي وضعت من طرف المشرع الجزائري منذ أحقية العامل به إلى غاية استحقاقه له ، ضمنا له مما قد يواجهه من عراقيل واعتراضات.

الدراسات السابقة :

نذكر منها ما يلي :

- دراسة مارية فلاح ، 2008 بعنوان :

دراسة تحليلية و تقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري حالة قطاع البريد
مذكرة مكملة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في "تسيير الجماعات المحلية و التنمية D.P.G.S "

ركزت هذه الدراسة على تقسيم الوظائف كأساس لتصميم نظام الأجور وأداء الأفراد في المؤسسة كما بينت الأنشطة التقنية للموارد البشرية وخطواتها في تحليل الوظائف ونظام الأجور والحوافز الدور الذي يلعبه الأجر في توزيع الموارد البشرية نظرا لاعتبار الاقتصادية والاجتماعية نفسية وأخلاقية حيث أعتبر الأجر كأداة تشجيع العامل لتقييم أفضل المستويات .

- **سومر أديب ناصر 2004 بعنوان :**

أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات الإقطاع العام الصناعي في سوريا " دراسة ميدانية على شركة الغزل والنسيج في الساحل السوري "

بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

هدف الدراسة قدرة مدى قدرة الأجور على تحفيز الأفراد وزيادة الإنتاجية حيث أن الأجر هو عنصر يخصص العامل و صاحب العمل وكما أن هناك عوامل تؤثر على الأجر ويعتبر العرض و الطلب من أهمها حيث أن المؤسسة تعتمد في تحديد الأجور على الوظائف المصنفة في فئات عن طريق الترتيب أو التدرج أو نقاط حيث خلص البحث إلى أن زيادة مستويات الأجور الحالية يؤدي إلى تحسين أداء الأفراد .

- **جادلي سمير 2009 بعنوان :**

تسيير الأجور في المؤسسة دراسة حالة البنك الفرنسي " Paribas BNP "

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير

هدفت الدراسة إلى إبراز الأهمية التي يكتسبها تقييم فعالية تسيير الأجور بالنسبة للإدارة حيث أن فعالية السياسة الأجرية هي انعكاس للتأزر الداخلي بين تطبيقات تسيير الموارد البشرية ويقود لفعالية أكثر في تسيير الأجور وهذا ما يساعد المؤسسة في تحقيق أهداف مهمة باعتبار الأجر عنصر طبيعي للتحفيز و التشجيع على خلق القيمة

هياكل البحث :

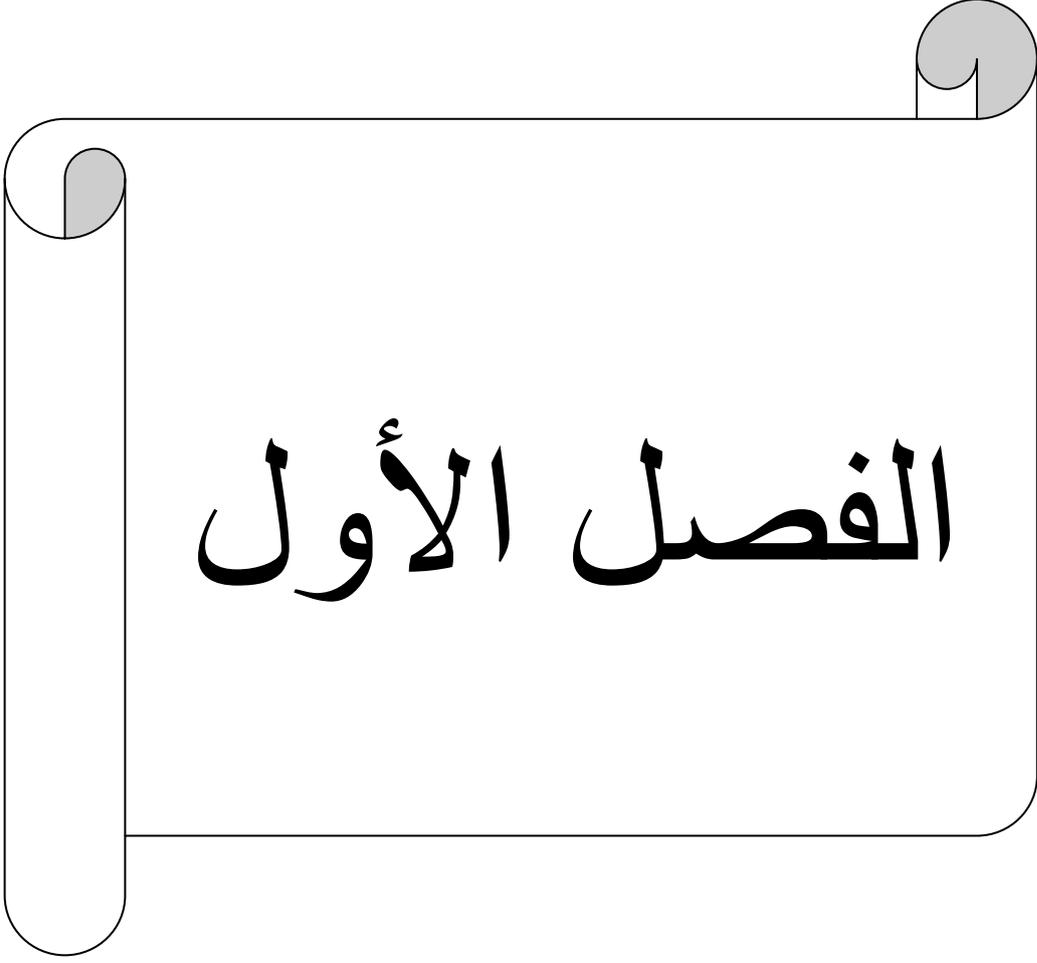
حاولنا من خلال هذا البحث الحفاظ على التسلسل المنطقي وتدرج الأفكار بالقدر

المستطاع فقمنا بتقسيم البحث إلى ثلاث فصول:

-الفصل الأول: عموميات حول الأجور

-الفصل الثاني : المعالجة المحاسبية ومعيار منافع الموظفين

-الفصل الثالث : الجانب التطبيقي



الفصل الأول

مقدمة :

إن معرفة طبيعة السلوك الإنساني والعوامل المحركة له تؤدي بنا إلى النجاح لأن العنصر البشري هو المحرك الأساسي أو العمود الفقري في العمل حيث من خلاله تقييم هذا العمل بالمكافئة والتي تعرف بالأجر فيختلف هذا الأخير باختلاف القدرات الإنسانية والعقلية والكيفية التي تثر على أداء مختلف الأنشطة الإنسانية . لهذا سلطنا الضوء على احد الجوانب ألا وهي محاسبة الأجور التي تنشأ بموجب علاقة قانونية بين العامل والمؤسسة حيث كلاهما له حقوق وعليه التزامات، فقد تخضع الأجور إلى العوامل الداخلية منها الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة ونتائج الاستغلال مثل رقم الأعمال والقيمة المضافة ، والعوامل الخارجية مثل المنافسة و نقاط التسويق

ومنه نحاول طرح الإشكالية التالية : ماهية الأجر ؟ و ما هي مكوناته ؟

المبحث الأول : ماهية الأجور

المطلب الأول : تعريف الأجر و التطور التاريخي

المطلب الثاني : أنواع الأجور

المبحث الثاني : الأجور أهميتها دورها و مكوناتها

المطلب الأول : أهمية ودور الأجور

المطلب الثاني : مكونات الأجر

المبحث الأول : ماهية الأجر

عند دراستنا لماهية الأجر وجب علينا أن نتطرق أولاً إلى التطور الزمني و التاريخي للمراحل التي عرفها هذا الأخير ومع هذا سنحاول إعطاء تعريفات مختلفة من عدة جهات كما سنتناول مختلف أنواع الأجر .

المطلب الأول : تعريف الأجر و التطور التاريخي

الفرع الأول : التطور التاريخي

لقد تطور مفهوم الأجر عبر القرون حتى وصل إلى ما هو عليه الآن، حيث كان الأجر يمثل الثمن المدفوع لقاء الإندثارات الحاصلة في رأس المال البشري وكان يدفع فقط لإدامة حياة العبد بهدف استمراره في الإنتاج لخلق الفوائض الاقتصادية لاستخدامها في تعزيز وتقوية نظام العبودية وفي نظام الإقطاعي، بقي نظام الأجر يعبر أيضاً عن المحتوى الطبقي للنظام نفسه ، ولم يختلف عن نظام العبودية من حيث كونه إقصاء يتسم بالندرة لاختلال جاذبي الحاجات والإنتاج أي العرض والطلب، مما دفع الكنيسة والطوائف للتدخل في تحديد الأجر لكن دون الخروج به عن درجة الاستغلال الكبيرة التي كان يتحملها التشغيل ومع إطلالة القرن السادس عشر و بداية النظام الرأسمالي وتفكك المجتمع الإقطاعي وظهور علم الاقتصاد كعلم مستقل له قوانينه الخاصة¹ .

بدأت الرأسمالية وبأشكالها المتعددة وبالأخص الرأسمالية الصناعية الليبرالية انتقل الأجر من المرحلة العينية إلى أجر جزء منه نقدي أو كله كما أصبحت للعمال إمكانية أكبر في تغيير العمل والأجر يحصلون عليه في نهاية كل شهر ومن ثم جاءت الاحتكارية ورأسمالية الأزمنة "المعاصرة" في إيجاد حلول للمشاكل الاقتصادية ، ومن هذا يلاحظ غياب الجوانب الاجتماعية والسياسية في تحديد

¹ - عقيل جاسم عبد الله، التخطيط الاقتصادي، دار المجدلوي، عمان، الأردن، 1999، ص127، 128

وتفسير الأجر والاعتماد على الأدوات الاقتصادية فقط، فالأجر في الأدب الاقتصادي الرأسمالي هي التعبير نقدي لقيمة قوة العمل أو هي ثمن تلك القوة، كما أن المدرسة الرأسمالية تعتبر العمل أجد العناصر التي تشارك في العملية الإنتاجية و أن ما يحصل عليه هذا العنصر من أجر يتحرر بذلك القدر من الإنتاج .

ترتبط الأجور في الفكر الاشتراكي بالمحتوى الطبقي للفلسفة الاشتراكية التي تعتبر العامل هو مادة بناء الاشتراكية و هدفها، فتعتبر الأجور تعبيراً نقدياً عن جزء المنتج الضروري المدفوع للعامل وفقاً لكمية و نوعية العمل الذي يبذله، فإن زيادة كمية العمل سوف تتحقق الزيادة في أجر العامل الذي يستلمه و كذلك الحال بالنسبة لتحسين نوعية العمل الذي يقدمه العامل، و تتكون أجور العمل في الاشتراكية من قسمين هما الأجور الأساسية و الأجور الإضافية ، إن أوسع أشكال الأجور انتشاراً هو شكل الأجرة حسب القطعة وفقاً لكميتها و نوعيتها و هي تختلف عما هو عليه في النظام الرأسمالي حيث تعتبر الأجرة حسب القطعة وسيلة لاستغلال العاملين بينما تعتبر في الاشتراكية حالة توثيقية بين المصلحة الاجتماعية و المصلحة الضرورية من حيث زيادة إنتاجية العمل الاجتماعي و زيادة الأجرة الفردية، حيث أن زيادة الإنتاج يرافقها أيضاً زيادة في الأجور، و كذلك تتعدد أشكال الدفع حسب القطعة الفردية و القطعة الجماعية و القطعة المباشرة و القطعة التصاعدية و أجرة القطعة مع العلاوات و إلى جانب ذلك يستخدم شكل دفع الأجرة حسب الزمن و تتمايز تبعا لتباين تأهيل العاملين و شروط العمل و أهميته ²

الفرع الثاني : تعريف الأجور الأجر هو ما يستحقه العامل لذي صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به ، وفقاً للاتفاق الذي يتم بينهما ، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل³.

² - عقيل جاسم عبد الله - نفس مرجع - ص-127

³ - صلاح الدين عبد الباقي- إدارة الموارد البشرية - دار الجامعية - القاهرة - مصر - 2000/1999 - ص 359

كما يعرف الأجر على انه المقابل المادي الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متقف عليها⁴.

وبالمعنى الاقتصادي الواسع تطلق الأجور WAGES على جميع أنواع وأشكال المكافآت التي تتحصل عليها الموارد البشرية ، وفي معناها الاقتصادي الضيق تستخدم الأجور للدلالة إلى وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفرادهم الآخرين⁵.

الأجر في الاقتصاد الإسلامي :

الأجر : هو ثمن العمل ممثلاً في مقدار وحدات نقود التي يدفعها صاحب العمل للعامل ، نظير الحصول على خدمات العامل في فترة زمنية محدد أو في عمل محدد⁶.

الأجر : هو كمية النقود التي يدفعها رب العمل رب العمل للعامل ، مقابل الخدمة التي يقدمها الأخير⁷.

الأجر في الاقتصاد الرأسمالي :

هو "عائد أو ثمن الجهد المبذول في العمل ، سواء أكان ذلك العمل بدنيا أم ذهني"⁸.

أو هو: "كمية النقود التي يتعهد المخدم بدفعها إلى العامل نظير خدمات يؤديها له "

أو هو : " ثمن قوة العمل الضرورية اللازمة لاستمرار قوة العمل وإنتاجها "⁹.

⁴ - محمد عبد الفتاح الصيرفي- دارة الموارد البشرية - دار المناهج للنشر و التوزيع -عمان الأردن - الطبعة الأولى - 2006- ص 327

⁵ - نفس المرجع السابق- ص- 359

⁶ - د/ يوسف كمال - فقه الاقتصاد الإسلامي - دار القلم الكويت- 1408 هـ / 1988 م. ص 155

⁷ - د/ طالب الحاج - علم الاقتصاد ونظرياته - دار الصفاء للنشر و التوزيع - عمان- 1998-ص 144

⁸ - د / حسين عمر - موسوعة الاقتصادية - دار الفكر العربي - القاهرة - 1998- ص 20.

⁹ - د/ عادل العلي و آخرون - اقتصاد العمل - ص 166.

الأجر في الاقتصاد الاشتراكي :

هو : " العوض مادي المتقدم المتفق على بدله للعامل مقابل بدله منفعتة المشروعة في العملية الإنتاجية " أو هو : " حصة العامل من قسم من المنتج الاجتماعي المخصص للاستهلاك الشخصي التي يعبر عنها بالنقود ، ويتم تحديده وفق لكمية ونوعية العمل الذي يبده كل عامل " .

أما محاسبيا فهو يعتبر تكلفة العمل التي تتحملها المؤسسة لقاء استخدامها لليد العاملة ونقول أيضا هو دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله ، وهو واجب الاستحقاق مهما كانت حالة المؤسسة ، وحتى ولو منيت بخسارة ، ومحددا مقدما قبل بدا العمل إذن فمهما كانت حالة المؤسسة فصاحب العمل ملزم بتسديد الأجر كله للعامل كما انه ملزم بعدم التماطل للوفاء للأجير لأنه حق من حقوقه ، ¹⁰ فقد جاء في الحديث النبوي الشريف عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ" رواه ابن ماجه .وصححه الألباني¹¹ .

ومن أهم المفاهيم ومصطلحات المرتبطة بالأجر ما يلي:

الأجر الحقيقي : هو مقدار القوي الشرائية التي يتمتع بها الأجر النقدي من السلع والخدمات ¹² .

الأجر العيني : هو مقابل غير عادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركات للفرد ، ومن أمثالها العلاج ، المواصلات ، السكن.....الخ¹³ .

¹⁰ - صلاح عبد الباقي - مرجع سبق ذكره - ص 359

¹¹ - سنن ابن ماجه - 817/2 - في البدر المنير 37 /7 ان هذا الحديث مروى من طرق كلها ضعيفة هذا وقد صححه الألباني في إرواء الغليل 320/5 .

¹² - القاموس الاقتصادي - حسن النجفي - مطبعة الإدارة المحلية - بغداد.

¹³ - حسن النجفي - نفس مرجع

ومن التعريف كذلك التي نجدها والتي من خلالها يمكن إعطاء مفهوم آخر واشمل للأجور ما يلي : " هو نصيب العامل في الدخل القومي ، بما يضمن مستوي في الحياة اللائقة طبقا للمستوي الاقتصادي والحضاري لبلد ما ، ويتفاوت هذا الأجر بقدر ما يساهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي " ¹⁴ .

لأجر الاسمي : عدد الوحدات النقدية التي يتسلمها الفرد تعويضا عما يقدمه من عمل.

المرتب : هو ما يحصل عليه الموظف وهو ما يصرف شهريا في الغالب .

إجمالي الأجر : هو ما يستحقه الفرد من الأجر مقابل عمله قبل خصم أي استقطاعات.

صافي الأجر : هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات ، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده ، وتمثل الاستقطاعات قسمي الضرائب و التأمينات المختلفة "تأمينات البطالة ، الرعاية الصحية، العجز المعاش" ¹⁵ .

المطلب الثاني : أنواع الأجور

تعتبر الأجور في جوهرها واحدة ، ولكن في بعض الأحيان تختلف طريقة عرضها من دراسة لأخرى ولشمولية الموضوع سيتم إلقاء نظرة على بعض أشكال الأجور .

الفرع الأول : الأجور حسب طبيعتها

تتنوع الأجور حسب طبيعتها إلى ما يلي :

¹⁴ - صلاح عبد الباقي - المرجع سبق ذكره - ص 359
¹⁵ - فؤاد محمد الجمعي - أسس النظرية و التطبيقية لوظائف إدارة الأفراد ص 242

1- الأجر النقدي : هي عبارة عن : "مجموع الوحدات النقدية التي يتلقها الفرد تعريضا عن عمل ، سواء أكانت في شكل وحدات نقدية أم ورقية ، بغض النظر عن قيمة ونوع تلك المعادن ، طالما كانت مقبولة في التعامل"¹⁶.

أو هي عبارة عن : "ما يدفعه صاحب العمل للعاملين من مرتبات وأجر يومية أو بدلات أو رواتب نقدية". كما يمكن أن يكون حصة من الأرباح أو على شكل عمولة بنسبة مئوية من مواد المبيعة أو منتجة أو بحسب عدد قطع المنتجة ، وهذا النوع من الأجر أيسر وأسهل ، حيث انه يمكن صاحبه من القدرة على شراء ما يحتاج إليه من سلع وخدمات ، بالإضافة إلى إمكانية ادخاره و توفيره¹⁷ .

2- الأجر العينية : وهي عبارة عن صافي ما يقدمه صاحب العمل للعاملين من أغذية وملابس وخدمات طبية ، واجتماعية ، وإسكانية ، وترفيهية ، و تأمينات ومعاشات ، وتأمين صحي ، وتأمين شيخوخة ، وتأمين ضد البطالة ، وضد إصابات العمل¹⁸ .

3- الأجر بالمنفعة : وذلك كما لو انفقا الطرفان على أن يكون الأجر مقابل العمل منفعة يؤديها صاحب العمل للعامل ، كتأمين طريق للعامل في صفه إلى بلده أو للحج مقابل عمله ، أو يكون منفعة مقابل منفعة ، كركوب سيارة إنسان مقابل إركابه سيارته ، أو سكنى بيت إنسان مقابل إسكانه بيته ، أو خدمت شخص مقابل سكنى بيته ، وغير ذلك من المنافع¹⁹ .

¹⁶ - فؤاد محمد أجمعي - مرجع سبق ذكره - ص 242

¹⁷ - محمد سعيد محمد الرملاوي - سياسة الأجر والأرباح والفوائد في فقه الإسلامي - الإسكندرية - 2012 - ص 23

¹⁸ - عبد الباسط محمد حسن - علم الاجتماع الصناعي - دار التغريب للطباعة - القاهرة مصر - 1978 - ص 232

¹⁹ - محمد سعيد محمد الرملاوي - نفس المرجع - ص 24.

الفرع الثاني : الأجر بحسب قوتها الشرائية

تتنوع الأجر بحسب قوتها الشرائية إلى ما يلي :

1- الأجر النقدي (الاسمي) : وهو عبارة عن "عدد الوحدات النقدية التي يتسلمها الفرد تعويضا عما قدمه من عمل"²⁰.

2- الأجر الحقيقي : وهو : "ما للنقد الذي يتحصل عليه العامل من قوة الشراء " ، أو هو : مقدار ما يمكن أن يشتري العامل من حاجياته بمقدار أجره الاسمي- النقدي- " ، وهو مقدار القوي الشرائية التي يتمتع بها الأجر النقدي من السلع والخدمات .

من هذا التقسيم يتضح انه إذا ارتفعت الأسعار من غير أن ترتفع الأجر ، فإن القوي الشرائية للأجر تنخفض ، وتصبح اقل مما كانت عليه قبل ارتفاع الأسعار ، وعندئذ ينخفض الأجر الحقيقي ، أما إذا ظلت الأسعار ثابتة ولم تتغير مع زيادة الأجر النقدي ، فإن القوة الشرائية للأجر ترتفع ، وعندئذ يرتفع الأجر الحقيقي .²¹

الفرع الثالث : الأجر بحسب طريقة الدفع

تنقسم الاجور حسب طريقة الدفع إلى مايلي :

1- الأجر بالمدة الزمنية : وهو عبارة عن : "اجر الذي يقدر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع مثلا دون النظر ظاهريا إلى ما ينتجه العامل" وهذه الطريقة لها ما يميزها وما يعيبها ، فمن مميزاتا أنها بسيطة وسهلة ولا تحتاج إلى جهاز كبير لحساب أجر العمال ، وتجعل العمال يشعرون بالأمن والاستقرار ، من عيوب هذه الطريقة أنها لا تراعي الفروق في المهارة بين العمال في المهنة الواحدة ، حيث لا

²⁰ - فؤاد محمد أجمعي - أسس النظرية و التطبيقية لوظائف إدارة الأفراد - ص 242

²¹ - محمد سعيد محمد الرملاوى - سياسة الأجر والأرباح والفوائد في فقه الإسلامى - الإسكندرية - 2012 - ص 25.

يكافئ الماهر مما يؤدي إلى تدهور الإنتاج ، وتدهور الوقت ، وبالتالي تدهور الأجر²² .

2- الأجر بالقطعة (المقطوعية) : وهو عبارة عن " الأجر المحسوب على أساس القطعة أو المقطوع بصرف النظر عن الزمن المستغرق في الإنتاج ظاهريا ، أي يحسب الأجر بمقتضى هذه الطريقة على أساس ثمار العمل جزءا فجزءا أو بصورة كلية " .

ولهذه الطريق أيضا مزايا وعيوب ، فمن مزاياها أنها تحفز العمال على النشاط والجد ، فيكافئ العامل الكفاء دون الكسول ، حيث إن الأجر يتحدد بحسب كميات ما ينتجه العامل ، كما أنها تخلق روح المنافسة بين العمال ، ومن العيوب هذه الطريقة إنها تتجاهل الأقدمية بين العمال ، كما أنها تؤدي إلى عدم الاهتمام بالجودة والإتقان ، حيث يكون جل كل عامل هو انجاز اكبر كمية بغض النظر عن الجودة كما أنها تؤدي إلى كثرة المنتج مما يعني إغراق السوق ، وخفض القيمة التي يترتب عليها حفظ الأجر فضلا عما تسبب هذه الطريقة بالإرهاق العمال طمعا في الحصول على أعلى الإنتاج ، لأنه على أساسه يتحدد الأجر²³ .

3- الأجر بالنسبة : وهو عبارة عن : " أن يكون الأجر بنسبة معينة من الحاصل او الناتج أو من المبيع أو بحصة من الأرباح وما شابه ذلك . " ولي هذه الطريقة مزايا تتمثل في جعل عمال شركاء في العملية الإنتاجية ، مما يشجع على زيادة الإنتاج ، إلا أنها في نفس الوقت لا تخلوا من العيوب ، حيث يترتب عليها تحميل العمال جزءا من الخسارة مما يؤثر على المستوى المعيشي لهم²⁴ .

²² محمد سعيد محمد الرملاوي - سياسة الأجر والأرباح والفوائد في فقه الإسلام - الإسكندرية - 2012 ص 27/26 .

²³ - محمد سعيد محمد الرملاوي - نفس مرجع - ص 27

²⁴ - محمد سعيد- مرجع سبق ذكره - ص 404

المبحث الثاني : الأجر أهميتها دورها و مكوناتها

نظرا لأهمية التي أصبحت تحتلها الأجر في الحياة الاقتصادية و بعد إعطاء نظرة عام عن الأجر سنتناول في دراستنا أهمية الأجر في مختلف فئات مع تبيان الدور الذي يحظى به وإلقاء الضوء على مكونات الأجر .

المطلب الأول : أهمية ودور الأجر

تنقسم الاجور من حيث الأهمية والدور إلى ما يلي :

الفرع الأول : أهمية الأجر

للأجر أهمية بالغة وتظهر في أكثر من جانب²⁵ :

- تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العمال و الإدارة فلا شك إن درجة رضا الفرد عمله ، تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا و عينا .
 - إن الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجر وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد .
 - تعتبر حافرا لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج .
 - من الإحصائيات الرسمية الأجر وحدها تحتل أهم سبب للمنازعات العمالية .
- كما يمكننا استعراض أهمية الأجر بالنسبة لكل من :

- أهمية بالنسبة للفرد : يعتبر ما يقبضه الفرد كأجر من مؤسسته نظيرة الجهد التي يبذله مهما جدا له وذلك لعدة أسباب أهمها :

يعتبر الأجر محددنا رئيسيا لمستوي معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي ، فهو يؤثر على المستوي الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه

²⁵- راشد البراوي -الموسوعة الاقتصادية - دار النهضة العربية -مصر طبعة الأولى - 1997 ص18

ولأسرته وشعوره بالأمن الاقتصادي وكمثال بسيط على ذلك ، الفرد الذي يتحصل على دخل مرتفع نسبيا بمقدوره اقتناء جهاز كمبيوتر لإفراد أسرته خاصة انه أصبح من الضروريات في عصرنا هذا ، وهذا يساهم في رفع مستواهم الثقافي ، عكس الفرد الذي يكن له دخل محدود نسبيا والذي لا يكفيه حتى لسد حاجياته اليومية .

كما أن المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع يتأثر إلى حد كبير ببعض الرموز مثلا، السكن الذي يعيش فيه ، نوع السيارة التي يمتلكها ، نوعية الملابس.

من خلال الأجر يقوم الفرد بمقارنة مدخلاته "الجهد الذي يبذله" مع المخرجات "الأجر الذي يحصل عليه " لذي من الضروري أن يكون هناك تقارب بينهما حتى لا يشعر العامل بعدم الارتياح خاصة إذا وجد إن هناك من يبذل جهدا اقل ويحصل على اجر اكبر من أجره فتكون مساهمته في نشاط المؤسسة شكلية فقط فلا يهمله نموها ولا استمرارها .

- **أهمية الأجر بالنسبة للمجتمع :** للأجور أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخاءه ،ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات أجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مدا خيل الأفراد ،وباعتبار الضرائب مورد هام لخزينة الدولة ،فإنها تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس ومصانع وغيرها في مناطق معينة بهدف تحسين المستوى العام للمعيشة وامتصاص البطالة الموجودة في هذه المنطقة²⁶.

- **أهمية بالنسبة للمؤسسة :** تشكل الأجور نسبة معتبرة من مجموع التكاليف التي تتحملها المؤسسة ، فقد تصل أحيانا إلى 50% من التكلفة الكلية،لذا فان المؤسسة تسعى جاهزة لمراقبة مستويات الأجور و مقرنتها مع مايدفع في المؤسسات الأخرى ، منافسة أو مماثلة لها ، كما أن المؤسسة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مداخلات الفرد ، فإذا شعرت بأنها تدفع أجرا يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له وبالتالي تصبح طريقة

²⁶- إبراهيم مشورب -الاقتصاد السياسي -مبادئ- مدارس وأنظمة -دار المنهل اللبناني ،لبنان - 2002 -ص241

تحديد الأجور والرواتب ، والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى المكافأة الإنتاجية و تخفيض النفقات²⁷ .

الفرع الثاني : دور الأجور

تلعب الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية، و في استغلالها بأحسن شكل ممكن، فيمكن لنظام الأجر أن يجذب الأفراد إلى أعمال معينة إذا كانت الأجور مرتفعة نسبيا عن الأجور في أعمال أخرى، كما يمكن تشجيع الانتقال من مكان لآخر بإيجاد فوارق في الأجور التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة.

وهناك مجموعة من الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والنفسية والأخلاقية لسياسة الأجور ونوضح فيما يلي شرح مختصر لهذه الاعتبارات²⁸ .

1 - الاعتبارات الاقتصادية : يتحدد الأجر نتيجة لظروف العرض و الطلب ، حيث أن سوق العمل، سيوفر المجال لتفاعل قوي العرض و الطلب، فيجمع البائعين و المشترين لخدمة العمل، و يحدد الأسعار لهذه الخدمة ، ويلعب الأجر دورا هاما في المجتمع ، حيث أن أغلبية الأفراد العاملين في المجتمع يحصلون على دخولهم مقابل بيع خدمات عملهم، و تمثل هذه الدخول جزءا هاما من الكيان الاقتصادي.

2 - الاعتبارات الاجتماعية : ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه باعتباره رمزا للمركز الذي يشغله ، بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاته. وفي هذا ما يفسر ما يعلقه الأفراد من دلالات على الاختلافات الطفيفة في الأجر وما يفسر أيضا الأهمية التي يعلقها الأفراد على طرق الدفع (يومي، شهري..).

²⁷ - راشد البراوي- نفس المرجع-ص 19

²⁸ - د/صلاح الدين محمد عبد الباقي- إدارة الموارد البشرية -جامعة الإسكندرية -2000- ص 216/215

3 - الاعتبارات النفسية : تعتبر الأجور وسيلة لإشباع الحاجات النفسية، وحيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد فإنه إلى المدى الذي تستطيع فيه الأجور إشباع الحاجات، تصبح وسيلة لحفز الأفراد العاملين و قد كان الافتراض في فترة من الفترات أن الأجر هو الدفع الوحيد للعمل. ولكن ثبت أن هناك عوامل أخرى متعددة تتفاعل مع بعضها وتؤدي إلى حفز الأفراد.

4 - الاعتبارات الأخلاقية : ليس هناك خلاف في الرأي على أنه يجب أن تكون المكافأة عادلة، إلا أن الاختلاف بدأ يظهر عندما يراد تحديد المقصود بالعدالة في المكافأة، فليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة. ومن هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل التي يدفع أصحاب العمل المكافآت مقابلها²⁹.

المطلب الثاني : مكونات الأجر

يتكون الأجر من الأجر النقدي و المزايا العينية التأمينات الاجتماعية مما يلي:

الفرع الأول : الأجر النقدي

يتكون الأجر النقدي من جزأين : جزء ثابت ، يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يرتبط في قيمته بظروف العمل و الجهد المبذول من جانب العمل³⁰.

- **الأجر الثابت :** يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجر في المشروع ، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي ، فالعمال المؤقتين الدين يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنشأة ، تدفع لهم مستحققاتهم يوميا أو في نهاية الأسبوع ، أما العمال الدائمين فعادة ما يتم لهم الدفع في نهاية كل شهر .

و المبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي و يدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدما عن كل يوم

²⁹ - د/صلاح الدين محمد عبد الباقي- نفس مرجع - ص 217

³⁰ - د/صلاح الدين محمد عبد الباقي- نفس مرجع - ص 214/213

عمل ، أما بالنسبة للعمال الدائمين فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقا للنظام الموضوع و الذي يحدد لكل وظيفة بصرف النظر عن أيام العمل ، بشرط أن تكون أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها وفقا للقانون (بسبب العطلات الرسمية أو الإجازة السنوية المقررة) ، ويسمى هذا المبلغ الثابت المحدد للوظيفة الأجر الثابت أو الأجر الأساسي .

ولا يعني هذا أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر أساسي يظل ثابتا طول مدة خدمة العامل ، ولكنه يعني أنه يظل ثابتا لفترة (عادة ما تكون سنة) . ثم يجري نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف تضم هذا التعديل . وأول هذه الظروف يتمثل في زيادة خبرة العامل بمرور الزمن وتزايد أعبائه العائلية بسبب التغير في عدد أفراد عائلته ، وذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة تحدد بواسطة نظام الأجور . وتسمى هذه الزيادة التي تطرأ على الأجر الأساسي العلاوة الدورية أو السنوية .

- **الأجر المتحرك** : تدفع المنشآت لعمالها علاوة على الأجر الثابت مبالغ إضافية ، ومن أمثلة ذلك ³¹ .

- الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة لتحقيق زيادة في إنتاجه عن المستوى المطلوب .

- المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يحققها العامل ، بحيث تقدم فائدة للمشروع يتمثل في تخفيض التكاليف أو زيادة الإيرادات .

- الأجور الإضافية التي تدفع للعامل مقابل للساعات الإضافية التي تفرض طبيعة أو ظروف العامل بقاء العامل في عمله زيادة عن عدد الساعات المطلوبة .

- البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة العمل، مثال ذلك بدل الانتقال .

³¹ - د/صلاح الدين محمد عبد الباقي- نفس مرجع - ص-214

- الأرباح التي قد تدفعها المنشأة للعاملين بها بصفة سنوية ، نتيجة لتحقيق أرباح على مستوى الشركة .

- **الاستقطاعات الشهرية :** يستقطع من دخل العامل جزء من دخله النقدي كقسط التأمينات الاجتماعية وكذلك الاستقطاعات نتيجة الغياب .

الفرع الثاني : المزايا العينية

تتحمل المنشأة تكاليف مجموعة من الخدمات التي تقدم للعاملين ، مثال ذلك تكاليف العلاج الطبي للعامل و أسرته ، وكذلك تكاليف وسائل النقل للعمال ، وتكاليف الملابس إذا فرضت ظروف العمل ارتداء زي معين مثال ذلك الزي الخاص لعمال الخدمات بالفنادق و شركات الطيران ³² .

الفرع الثالث : التأمينات الاجتماعية

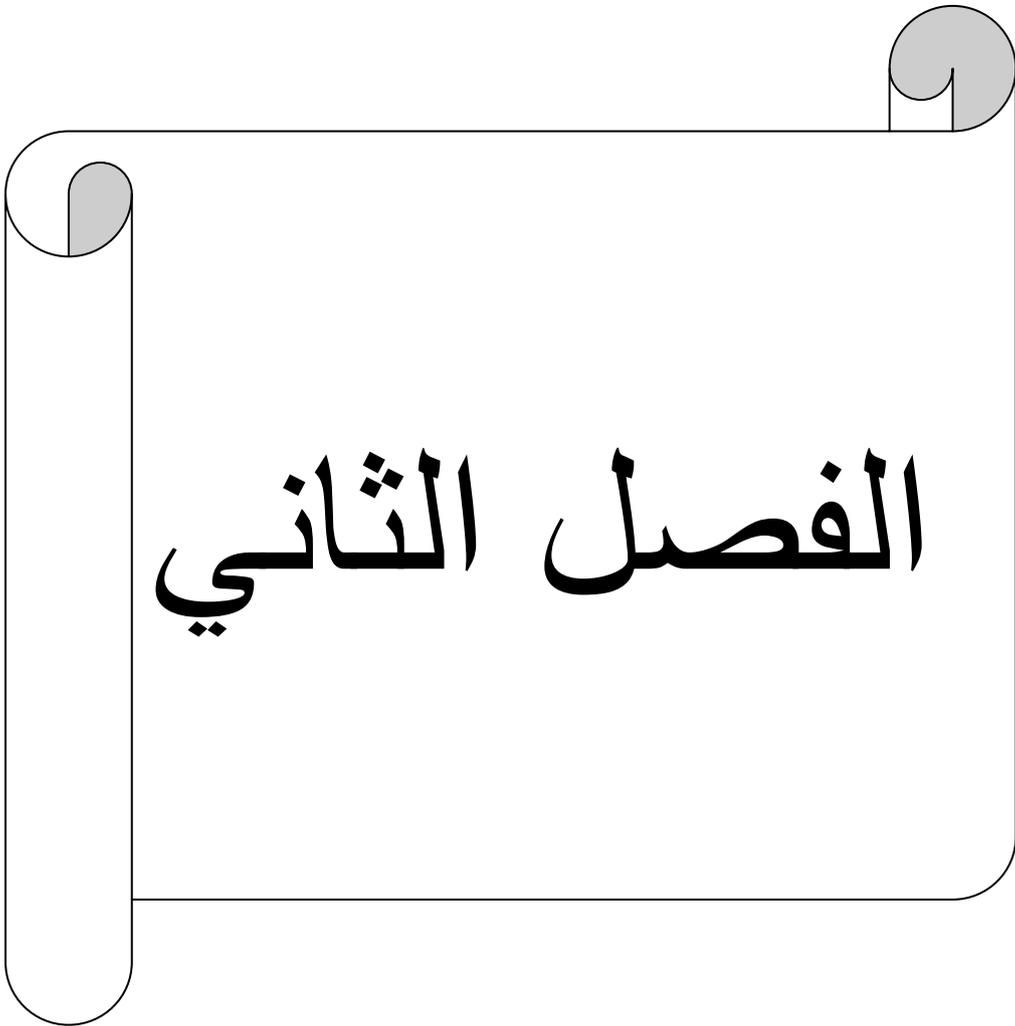
تقرض بعض التشريعات العمالية أن يساهم رب العمل شهريا بحصة تمثل بنسبة مئوية ويشترك العامل بنسبة مئوية هو الآخر كقسط للتأمينات الاجتماعية³³.

³² - د/صلاح الدين محمد عبد الباقي- نفس مرجع - ص 216

³³ -- د/صلاح الدين محمد عبد الباقي- نفس مرجع - ص 216

الخاتمة :

من خلال دراستنا لهذا الفصل اتضح لنا بأن التطور السريع الذي عرفه العالم في عدة نواحي اقتصادية و اجتماعية ، كان لابد أن يواكبه تطور داخل المؤسسة التي أولت عناية كبيرة لنظام الأجور حفاظا على العامل البشري وهذا باختلاف وجهة نظر بين الفرد والمؤسسة حيث يسعى الفرد الزيادة في دخله ومن ناحية أخرى تسعى المؤسسة تخفيض تكاليفها ، حيث كان لا بد عليها العناية بسياسة الأجور التي هي الطريق في زيادة الإنتاج ورفع الكفاءة الإنتاجية مقارنة مع ما يتحصل عليه العامل من زيادة في الأجور .



الفصل الثاني

مقدمة

بعد تحديد العناصر المكونة للأجر تقوم المؤسسة بالاقطاع من الأجرة فمنها المفروضة قانونا ومنها التي يرغب المستخدمون فيها لقاء الحصول على الامتيازات بالإضافة إلى ذلك تتحمل المؤسسة أعباء تتعلق بأجور مستخدميها. وبعد تجديد وحساب كل هذه العناصر نأتي إلى إعداد كشف الأجر ليظهر في الأخير الرصيد الصافي الذي يتقاضه المستخدم والذي تتحمله المؤسسة والتي يجب أن تظهر هذه الأعباء في التسجيل المحاسبي كما سنتطرق إلى معيار منافع الموظفين الذي يعد أحد عوامل الرضاء الوظيفي لأي عامل بمؤسسة ما، فهي تدخل ضمن الأمن الوظيفي الذي يشعر العامل بالانتماء للمؤسسة، وعليه فمنافع الموظفين وإن كان تحمل المؤسسة أعباء إضافية على المدى القصير فهي مهمة لنجاح المؤسسة على المدى المتوسط والطويل، فشعور الموظف بالحماية تدفعه بتقديم كل ما لديه لفائدة مؤسسته؛ وعليه عالج هذا البحث موضوع المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين، وتركيز هذا البحث على الجانب المحاسبي لا يعني إهمال الجانب الاجتماعي، فالمعالجة المحاسبية لأي موضوع ما هي إلا انعكاس له ولطبيعته، بل بالعكس فاهتمام المحاسبة بمنافع الموظفين تؤكد أهمية هذا الموضوع بالرغم من كونه غير مرتبط بنشاط المؤسسة .

ومنه نحاول طرح الإشكالية التالية : ماهية المعيار منافع المستخدمين كيفية

معالجته ؟

المبحث الأول : معالجة المحاسبية للأجر

المطلب الأول : إعداد كشف الأجر

المطلب الثاني : المعالجة المحاسبية

المبحث الثاني : معيار منافع المستخدمين

المطلب الأول : ماهية المعيار

المطلب الثاني : أنواع منافع الموظفين

المطلب الثالث : المعالجة المحاسبية عن منافع الموظفين

المبحث الأول : معالجة المحاسبية للأجر

بعد دراستنا لعموميات الأجر وجب علينا مراعاة الجانب المحاسبي فكان وقوفنا عند إعداد الكشف الأجر ونظرت صاحب العمل والعامل للأجر في الأخير التطرف إلى التقييد المحاسبي .

المطلب الأول : إعداد كشف الأجر

الفرع الأول : مفهوم كشف الأجر

وهي وثيقة يقيّد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنوعها ، سواء أكانت العناصر ثابتة أو متغيرة ، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل وصاحب العمل ، ولقد جعل المشرع الجزائري من هذه الوثيقة التزاما أساسيا يقع على عاتق صاحب العمل ، لدرجة أن القانون الأساسي العام للعامل ، جعل عدم تسليمها أو عدم احترام القواعد الخاصة بها تشكل مخالفة وخرقا للقانون ، حيث يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره اسميا في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية ، وهذا ما نصت عليه المادة 138 من القانون الأساسي العام للعامل ، أما قانون علاقات العمل فقد جعل منها التزام على عاتق صاحب العمل فقط³⁴ .

فرع الثاني : مكونات كشف الأجر

يتكون كشف الأجر من الاسم التجاري لصاحب العمل ، واسم وعنوان صندوق الضمان الاجتماعي ، واسم ووظيفة العامل ، ومدة العمل المستحقة للأجر .

كما ألزم القانون صاحب العمل بتقييد كافة البيانات المذكورة بالقسيم أو الكشف في دفتر خاص ، مرقم وموقع عليه من قبل القاضي للمحكمة المختص إقليميا ،

³⁴ - أممية سليمان - قانون علاقات العمل - ديوان المطبوعات الجزائرية - 1992 - ص 266/265 .

أو رئيس مجلس شعبي البلدي ويمكن أن يفتش هذا الدفتر من طرف المفتش ، متى استدعت الضرورة لذلك .

فرع الثالث : شكل كشف الأجر

كشف الأجر ليس له شكل موحد ، إذ انه يختلف من مؤسسة لآخري أو من هيئة لآخري لكن مع إلزامية تضمن العناصر المذكورة سابقا³⁵ .

المطلب الثاني : المعالجة المحاسبية

الفرع الأول : تصنيف الأجور

يمكن تصنيف الأجر بحسب وجهة النظر المعتمدة بحسب الطرف المعني به وفق وجهتي النظر وهما الأجر من وجهة نظر العامل الأجر من وجهة نظر صاحب العمل .

الأجر من وجهة نظر العامل : يتمثل الأجر من وجهة نظر العامل في مجمل المبالغ المستحقة على المؤسسة اتجاهه .

الأجر القاعدي : و هو يمثل الأجر المقابل لوقت العمل العادي أي المقابل للرتبة CATEGORIE ويتم حسابه بضرب النقاط الاستدلالية $x(P.I)$ قيمة النقطة الاستدلالية .

التعويضات والعلاوات : بالإضافة إلى الأجر القاعدي يتحصل العامل على تعويضات وعلاوات مثل .

- علاوة الساعات الإضافية

- الخبرة المهنية

- تعويض الضرر

- تعويض المنطقة الجغرافية

³⁵- أحمية سليمان – مرجع سبق ذكره ص 266.

- تعويض السلة ، النقل، المنح العائلية
- منحة المر دودية الجماعية والفردية³⁶ .
- أجر المنصب :** يتكون من الأجر القاعدي مضافا إليه الساعات الإضافية و المنح و التعويضات الخاصة بالخبرة المهنية و غيرها مما يتعلق بالمنصب . وهو الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي . يحسب الضمان الاجتماعي على أجر المنصب بنسبة 09%
- الأجر الإجمالي أو الأجر الخام:** هو أجر المنصب مضاف إليه العلاوات والتعويضات غير الخاضعة للاقتطاعات و هي:
- علاوات الإقامة : منحة الجنوب , النقل , القفة..... الخ.
- التعويض عن المرتب الوحيد.
- العلاوات العائلية (المنح العائلية)
- منحة المتمدرس.
- الأجر الخام = أجر المنصب + العلاوات غير الخاضعة للاقتطاعات
- الأجر الخاضع للضريبة :** هو الأجر الذي تحسب عليه الضريبة على الدخل الإجمالي (I.R.G) و يحسب كما يلي:
- الأجر الخاضع للضريبة = أجر المنصب – الضمان الاجتماعي المحسوب
- الأجر الصافي :** يمثل المبلغ الذي يقبضه الأجير و يحسب كما يلي :
- الأجر الصافي = الأجر الخام – مجموع الاقتطاعات³⁷
- **الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية :** هي مبالغ تفتطعها المؤسسة من الأجر الإجمالي للعامل وتدفعها للهيئات الاجتماعية المعنية وهي

³⁶ - http://www.onefd.edu.dz/cours_2as/fichiersPDF/Gestion-Econ/Gestion/PDF1/2AS-Gest-Compt-L02.pdf

³⁷ - http://www.onefd.edu.dz/cours_2as/fichiersPDF/Gestion-Econ/Gestion/PDF1/2AS-Gest-Compt-L02.pdf

الضمان الاجتماعي : اقتطاع نسبة محددة من أجر المنصب للعامل (حاليا مقدرة ب 09%) وتُدفع لصندوق الضمان الاجتماعي الذي يتكفل بتحويل جزء منها إلى صندوق التقاعد.

الضريبة على الدخل الإجمالي : تحسب على الأجر الإجمالي الخاضع للضريبة وفق سلم محدد حسب فئة الأجور (يحدد من طرف وزارة المالية) وتُدفع إلى مصلحة الضرائب³⁸.

وتكون القيود المحاسبية كما يلي:

حساب 631 أجور المستخدمين

حساب 421 المستخدمين الأجور المستحقة

إثبات أجور مستخدمين

حساب 421 المستخدمين الأجور المستحقة

حساب 431 الضمان الاجتماعي

حساب 442 الضرائب والرسوم القابل للتحصيل من أطراف أخرى

إثبات الاقتطاعات من أجور العمال

حساب 421 المستخدمين الأجور المستحقة

حساب 512 بنوك حسابات الجارية

دفع أجور مستخدمين

الأجر من وجهة نظر صاحب العمل

يتحمل رب العمل (المؤسسة) بالإضافة إلى أجور المستخدمين التي تدفع لهم مباشرة بعد إنقاص الاقتطاعات المختلفة ، الأعباء الأخرى التي تتعلق بهؤلاء المستخدمين تدفع إلى لفائدتهم إلى الضمان الاجتماعي ، وتقدر بنسبة مئوية محددة

³⁸ -http://www.onefd.edu.dz/cours_2as/fichiersPDF/Gestion-Econ/Gestion/PDF1/2AS-Gest-Compt-L02.pdf

من طرف القانون حيث تحسب على مجموع أجور المنصب للمستخدمين للمؤسسة و نسبتها المطبقة حاليا هي 26%³⁹.

تسجيل المحاسبي لأعباء رب العمل

حساب 635 اشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية

حساب 431 الضمان الاجتماعي

الفرع الثاني : تسجيل المحاسبي للمستحقات المترتب عن الأجر

تعتبر الاقتطاعات من أجور المستخدمين ديونا على المؤسسة ، يجب عليها أن تقوم بتسديدها إلى صندوق الضمان الاجتماعي وإلى مصلحة الضرائب في تاريخ محدد حسب القانون ساري المفعول، وهكذا تقوم المؤسسة بجمع اشتراكات العمال الخاصة بالضمان الاجتماعي المقتطعة من أجورهم خلال شهر معين (09 % من أجر المنصب) مع أعباء رب العمل ليصبح ذلك المبلغ واجب الدفع من طرف المؤسسة لصالح صندوق الضمان الاجتماعي . عند تسديد المبالغ المستحقة لصندوق الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي يسجل القيد التالي⁴⁰:

حساب 431 الضمان الاجتماعي

حساب 442 الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من أطراف أخرى

حساب 512 البنوك الحسابات الجارية

³⁹ - http://www.onefd.edu.dz/cours_2as/fichiersPDF/Gestion-Econ/Gestion/PDF1/2AS-Gest-Compt-L02.pdf Vizit 21/03/2018 A 15:06

⁴⁰ - http://www.onefd.edu.dz/cours_2as/fichiersPDF/Gestion-Econ/Gestion/PDF1/2AS-Gest-Compt-L02.pdf Vizit 21/03/2018 A 15:06

المبحث الثاني : معيار منافع المستخدمين

هدف هذا البحث بالأساس إلى معرفة كيفية معالجة المعايير المحاسبية الدولية لمنافع الموظفين مع التركيز على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين، من الجانب المحاسبي تم اعتماد على شرح بعض التفاصيل التي يوضحها كحفظ على حقوق العامل أثناء وبعد انتهاء مهامه داخل المؤسسة ، وفي الأخير خلص المبحث لمجموعة من النتائج من بينها أن لمنافع الموظفين تأخذ عدة أشكال أهمها المنافع قصيرة الأجل، والمنافع بعد انتهاء الخدمة.

المطلب الأول: ماهية المعيار

هذا المعيار المحاسبي الدولي المعدل يحل محل المعيار التاسع عشر الذي يعالج تكلفة منافع الموظفين، والذي تم إقراره من مجلس لجنة المعايير المحاسبية الدولية بإصدار معدل عام 1993. إن هذا المعيار المعدل يسري مفعوله على البيانات الحسابية الختامية للفترات التي تبدأ اعتباراً من شهر كانون الثاني (يناير) 1999.

إن أساس الاستنتاجات نشرت أصلاً كملحق (3) في المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر عندما تم إصداره بمفرده في شباط (فبراير) 1998 والذي لم يتم تضمينه في هذا الإصدار. إن المادة الأصلية المتضمنة أسس الاستنتاجات متوفرة لدى دائرة المطبوعات الخاصة بلجنة المعايير المحاسبية الدولية.

في أيار (مايو) 1999 قام المعيار المحاسبي الدولي العاشر (المعدل عام 1999) "الأحداث اللاحقة لتاريخ الميزانية العمومية" بتعديل الفقرات 20(ب) و 35 و 125 و 141. ويصبح هذا التعديل نافذ المفعول عندما يصبح المعيار المحاسبي العاشر (المعدل عام 1999) نافذ المفعول (- أي) للبيانات المالية السنوية التي تغطي الفترات التي تبدأ من الأول من كانون الثاني (يناير) 2000 أو بعد ذلك التاريخ⁴¹.

⁴¹ - مجلس معايير المحاسبة الدولية (2010)، المالية الدولية معايير التقارير، لندن، المملكة المتحدة: مجلس معايير المحاسبة الدولية، IASB.

الفرع الأول : التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19

الجدول رقم : (01) التطور التاريخي لمعيار منافع الموظفين

التاريخ	الحدث
أفريل 1980	المسودة رقم E 16 محاسبة منافع التقاعد للموظفين في القوائم المالية
جانفي 1983	المعيار 19 IAS محاسبة منافع التقاعد للموظفين في القوائم المالية، ساري التطبيق من 1985/1/1
ديسمبر 1992	لمسودة رقم E 47 تكاليف منافع التقاعد
ديسمبر 1993	المعيار 19 IAS تكاليف منافع التقاعد، ساري تطبيق من 1-1-1995-1
أكتوبر 1996	المسودة رقم E 54: منافع الموظفين
فيفري 1998	المعيار 19 IAS منافع الموظفين، ساري تطبيق من 1-1-1999
أكتوبر 2000	تعديل 19 IAS منافع الموظفين، ساري تطبيق من 1-1-2001
ماي 2008	تعديل 19 IAS منافع الموظفين، ساري تطبيق من 1-1-2009
جوان 2011	تعديل 19 IAS منافع الموظفين، ساري تطبيق من 2013/1/1

المصدر : معيار منافع المستخدمين

الفرع الثاني: التعريف منافع مستخدمين

يعرف المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين على أنها كافة أشكال التعويض الذي تمنحه المؤسسة لموظفيها مقابل الخدمة التي يقدمها الموظفون⁴² في حين لا يخرج النظام المحاسبي المالي عن اعتبار المزايا أو المنافع المقدمة للموظفين كمصروف للفترة مقابل أن يؤدي الموظفين العمل المطلوب منهم⁴³

الفرع الثالث : تعريفات المصطلحات الرئيسية طبقا ل IAS19

- خطة أرباب العمل المتعددين : إما تكون خطة مساهمات محددة أو تكون خطة مزايا محددة تجمع الأصول المشارك بها من جانب شركات عديدة لا تخضع لسيطرة مشتركة وتستخدم هذه الأصول في توفير مزايا لموظفي أكثر من كيان واحد .

- القيمة الحالية لإلتزام محددة القيمة الحالية قبل خصم أي أصول خطة أو أي مدفوعات مطلوبة لتسوية الإلتزام الذي حدث كنتيجة لخدمة الموظفين في الفترة الماضية في الفترة الحالية الفترات الحالية و السابقة .

- تكلفة الخدمة الحالية : الزيادة في التكلفة الحالية للإلتزام المزايا المحدد الذي تحدث نتيجة لخدمة الموظفين في الفترة الجارية.

- تكلفة الفائدة : الزيادة في القيمة الحالية للإلتزام مزايا المحدد التي تنشأ لأن المزايا المستحقة الدفع أقرب بمقدار سنة واحدة إلى تسوية البرنامج.

- أصول الخطة : هي تلك الأصول التي يحتفظ بها صندوق مزايا العاملين ، بما في ذلك أي بوالص تأمين مؤهلة .

⁴²- International Accounting Standards Board, (2010), International financial reporting standards, London, UK: IASB.

⁴³المرسوم التنفيذي 156-08 والمؤرخ في 26 ماي 2008 والمتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 11-07 المتضمن النظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 27 للسنة 45، الصادرة بتاريخ 28 ماي 2008

- العائد على أصول الخطة : الفائدة ، أرباح الأسهم وأي دخل آخر مشتق من أصول الخطة بالإضافة إلى أي مكاسب أو خسائر محققة أو غير محققة على تلك الأصول ناقص تكلفة إدارة الخطة وأي ضريبة مستحقة الدفع بواسطة الخطة .

- المكاسب و الخسائر الإكتوارية : تعديلات الخبرة وتأثيرات أي تغييرات في الافتراضات الإكتوارية . وتعديلات الخبرة هي الفروق بين الافتراضات الإكتوارية السابقة وما حدث فعلا .

- تكلفة الخدمة السابقة : الزيادة في القيمة الحالية لالتزام مزايا محدد لخدمة العاملين في فترات سابقة نشأت بسبب إدخال تغييرات في المزايا مستحقة الدفع للموظفين . وتكاليف الخدمة السابقة يمكن أن تكون موجبة أو سالبة وفقا لما إذا كانت المزايا قد تحسنت أو انخفضت ⁴⁴ .

الفرع الرابع : نطاق المعيار

ينطبق هذا المعيار على كل منافع العاملين بما في ذلك تلك المقدمة وفقا لترتيبات رسمية وممارسات غير رسمية ، و يوجد خمسة أنواع من منافع العاملين محددة كما يلي :

- 1- مزايا العاملين قصيرة الأجل (مثل البونص ، الأجور ، و التأمينات الاجتماعية) .
- 2- مزايا العاملين بعد التقاعد (مثلا: المعاشات ، ومزايا التقاعد الأخرى) .
- 3- مزايا العاملين طويلة الأجل الأخرى (مثلا : إجازة خدمة طويلة وإذا لم تكن مستحقة خلال 12 شهرا – مشاركة في الأرباح أو مكافأة (بونص) و حوافز مؤجلة) .
- 4- منافع إنهاء الخدمة .

⁴⁴د/ طارق عبد العال حماد – معايير المحاسبة الدولية جزء الأول –الإسكندرية 2008 – ص 340/339

5- منافع في صورة حقوق الملكية (مثل خيار الأسهم التي تمنح للعاملين كما هو موضح في معيار التقارير المالية الدولية (IFRS 2)⁴⁵.

المطلب الثاني :أنواع منافع الموظفين:

بحسب المعيار المحاسبي الدولي هناك عدة منافع للموظفين هي كالتالي :

الفرع الأول : منافع الموظفين قصيرة الأجل

هي منافع الموظفين النقدية وغير النقدية (عدا عن منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية) التي تصبح مستحقة بكاملها خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظفون بتقديم الخدمة، ومن أمثلتها :

- الرواتب والأجور .
- المساهمات في الضمان الاجتماعي، المكافآت والأرباح .
- العناية الطبية، وإجازات السنوية والمرضية المدفوعة الأجر الخ..⁴⁶.

الفرع الثاني : منافع ما بعد انتهاء الخدمة

يختلف الاعتراف بمنافع الموظفين بحسب طبيعة خطط منافع حيث تم تصنيف خطوط المنافع لما بعد انتهاء الخدمة على أنها خطط مساهمات محددة أو خطط منافع محددة، ويقدم المعيار إرشادات معينة فيما يتعلق بتصنيف خطط أصحاب العمل المتعددين وخطط الدولة والخطط ذات المنافع المؤمن عليها. منافع خطط المساهمات المحددة وخطط المزايا المحددة : في خطط المساهمات المحددة ، يدفع كيان مساهمة ثابتة في كيان منفصل (صندوق) ولن يكون عليه التزام قانوني أو حكومي (استدلالي) بدفع مساهمات أخرى إذا لم توجد بالصندوق أصول كافية لدفع مزايا العاملين المتصلة بخدمة الموظفين في الفترات الجارية و

⁴⁵ - د/ طارق عبد العال حماد - دليل محاسب إلى تطبيق معايير التقارير المالية الدولية الحديثه - الإسكندرية 2006 - ص 701

⁴⁶ - أبو نصار محمد وحميدات جمعه معايير محاسبة والإبلاغ المالي الدولية جوانب النظرية و العملية- عمان

السابقة وينبغي على الكيان الاعتراف بالمساهمات في خطة المساهمة المحددة التي يكون موظف قد قدم خدمة منها مقابل تلك المساهمات .

كل خطط ما بعد الخروج من الخدمة تصنف كخطط مزايا محددة ، وخطط المزايا المحددة يمكن أن تكون غير ممولة أو ممولة جزئياً أو ممولة كلياً.

خطط المزايا المحددة : يشترط IAS 19 أن يحاسب الكيان ليس فقط التزامه القانوني تجاه خطط المزايا المحدد ولكن أيضاً أي التزام استدلالي (حكمي) ينشأ. عند محاسبة خطط المزايا المحددة ، ينبغي أن يحدد الكيان القيمة الحالية لأي التزام مزايا محددة والقيمة العادلة لأي أصول خطة بانتظام بحيث لا يختلف المبلغ المبين في القيمة الحالية بشكل جوهري عن المبالغ التي كان سيتم تحديدها في تاريخ الميزانية العمومية . ينبغي أن تستخدم خطط المزايا المحددة طريقة ائتمان الوحدة المتوقع *projeted unit crédit* لقياس التزاماتها وتكاليفها⁴⁷.

خطط المساهمات المحددة : وفقاً لخطة المساهمة المحددة ، من الجائز أن تكون المدفوعات أو المزايا المقدمة للموظفين توزع ببساطة لإجمالي أصول الصندوق أو طرف ثالث – على سبيل المثال شركة التأمين – يمكن أن يتحمل الالتزام بتقديم المستوى المتفق عليه للمدفوعات أو المزايا للعاملين ورب العمل ليس مطالباً بتعويض أي نقص في أصول الصندوق⁴⁸

الفرع الثالث : منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل

وتشمل إجازة التفرغ للبحث أو الاحتفال بالمناسبات أو منافع الخدمة الطويلة الأخرى ومنافع العجز طويلة الأجل، بالإضافة إلى المشاركة في الأرباح والمكافآت والتعويضات المؤجلة، سواء كانت مستحقة بعد اثني عشر شهراً أو أكثر أو بعد نهاية الفترة.

⁴⁷ نفس مرجع – معايير محاسبة الدولية – ص 340

⁴⁸ نفس مرجع –معايير محاسبة الدولية –ص 341

منافع نهاية الخدمة :

في الظروف المعينة تجد المنشآت أن عليها أن تقدم حوافز خاصة للموظفين يتقاعدوا مبكرا. ويجب أن تعالج مزايا انتهاء الخدمة هذه محاسبيا وفقا للمعيار 10 IAS و تتطلب المزايا الخاصة للفترة الزمنية القصيرة أن يتم الإقرار بخسارة والتزام عند قبول العرض ويكون من الممكن تقدير المبلغ بدرجة معقولة . وتتطلب مزايا الإنهاء التعاقدية أن يتم الإقرار بخسارة والتزام عندما يكون من المحتمل أن يحمل الموظفون على المزايا ويكون بالإمكان تقدير المبلغ بدرجة معقولة وتكليفه هذه المزايا هي النقد المدفوع والقيمة الحالية للمدفوعات المستقبلية ويمكن أن تحدث مزايا الانتهاء (Termination Benefits) والتقليص معا .

أن عدم قيام المعيار IAS19 بتناول موضوعات الإنهاء و التسوية و التقليص بشكل شامل كان هو السبب في النقد اللاذع الذي وجه لذلك المعيار و البديل المقترح المذكور في مسودة E54 يولى اهتماما أكبر لهذه الأمور ويقدم توجيهها وافيا بخصوص قياس والتقديم والإفصاح عن تلك التكاليف و الالتزامات و التسويات و التقليص محددة ومعرفة بشكل مماثل وفقا ل USGAAP وكافة المكاسب أو الخسائر ذات صلة ينبغي أن تتم الإقرار عنها عند وقوع الحدث وسوف يتكون المكسب أو الخسارة من أي تغير ناتج في القيمة الحالية في الالتزام وأي تغير ناتج في القيمة السوقية للأصول الخطية ، وأية مكاسب أو خسائر إكتوارية ذات صلة وتكاليف الخدمات الماضية التي ضلت غير مقربها في ذلك الوقت .سوف يتم الإقرار بمزايا الانهاء كالتزام ومصروف عندما يكون لدى الكيان التزام بإنهاء خدمة مجموعة من الموظفين أو تقديم مزايا نتيجة لعرض مقدم لتشجيع العاملين على التقاعد مبكرا ⁴⁹ .

⁴⁹ - نفس مرجع صفحة دليل محاسب إلى تطبيق معايير التقارير المالية الدولية الحديثه- ص 727/726

منافع التعويضات في صورة حقوق الملكية :

- تشمل منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية ما يلي:
- الأسهم وخيارات الأسهم وأدوات حقوق الملكية الأخرى الصادرة للموظفين بمقدار أقل من القيمة العادلة التي كانت ستصدر بمقدارها هذه الأدوات لأطراف أخرى.
 - الدفعات النقدية التي يعتمد مبلغها على السعر المستقبلي في السوق لأسهم المنشأة المقدمة للتقارير⁵⁰.

المطلب الثالث : المعالجة المحاسبية عن منافع الموظفين

تم في هذا الجانب تم التطرق للمعالجة المحاسبية وفق المعايير المحاسبية الدولية:

المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعايير المحاسبية الدولية:

المعايير الدولية للمحاسبة هدفت إلى بيان شروط الاعتراف وطريقة القياس وكيفية الإفصاح عن منافع الموظفين .

الفرع الأول : شروط الاعتراف وقياس منافع الموظفين

فيما يلي شروط الاعتراف الواجب توفرها في أي خطة لمنافع الموظفين حتى يتم معالجتها محاسبياً :

من الشروط الأولية للاعتراف هي أن تعترف المؤسسة بمنافع الموظفين قصيرة الأجل عند قيام الموظف بتقديم خدمة مقابل هذه المنافع .

1-منافع الموظفين قصيرة الأجل:

- تشمل منافع الموظفين قصيرة الأجل بنوداً مثل :⁵¹
- الأجور والرواتب ومساهمات الضمان الجماعي.
 - حالات الغياب قصيرة الأجل المعوضة (مثل الإجازة السنوية المدفوعة والإجازة المرضية المدفوعة) حيث يتوقع حدوث حالات الغياب خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقوم فيها الموظفون بتقديم خدماتهم.

⁵⁰-معييار محاسب الدولية منافع مستخدمين IAS19

⁵¹-عبد العال طارق – دليل المحاسب إلى تطبيق المعايير الإبلاغ المالي الدولية الحديثة –دار الجامعية مصر -2006

- المشاركة في الأرباح والمكافآت خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقوم الموظفون خلالها بتقديم الخدمة.

- المنافع غير النقدية (مثل العناية الطبية والانتقال والخدمات بدون مقابل أو المدفوعة) للموظفين الحاليين.

محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل تكون عادة غير معقدة لأنه لا يطلب افتراضات اکتوارية لقياس الالتزام أو التكلفة ولا يوجد احتمال بأي مكسب أو خسارة اکتوارية ، علاوة على ذلك يتم قياس التزامات منافع الموظفين قصيرة الأجل على أساس غير مخصص.

2-منافع ما بعد انتهاء الخدمة :

يختلف الاعتراف بمنافع الموظفين بحسب طبيعة خطط منافع الموظفين⁵²:

حيث تم تصنيف خطوط المنافع لما بعد انتهاء الخدمة على أنها خطط مساهمات محددة أو خطط منافع محددة، ويقدم المعيار إرشادات معينة فيما يتعلق بتصنيف خطط أصحاب العمال متعددين وخطط الدولة والخطط ذات المنافع المؤمن عليها.

1 - خطط المساهمات المحددة تدفع المؤسسة مساهمات ثابتة إلى وحدة منفصلة (صندوق) ، ولا يكون عليها التزام قانوني أو ضمني لدفع مزيد من المساهمات إذا لم يكن الصندوق يحتفظ بموجودات كافية لدفع كافة منافع الموظفين المتعلقة بخدمتهم في الفترات الحالية والسابقة.

2- تعرف كافة خطط المنافع الأخرى لما بعد انتهاء الخدمة على أنها خطط منافع محددة ، وقد لا تكون خطط المنافع المحددة ممولة أو قد تكون ممولة كلياً أو جزئياً ، ويتطلب المعيار من المؤسسة ما يلي :

- ألا تكون فقط مسؤولة عن التزامها القانوني ولكن كذلك عن أي التزام ضمني ناتج عن ممارسات المؤسسة .

⁵²- Ralph, T., 2004, Complete Guide to international Financial reporting standards: including IAS and interpretation, London: thoroood.

- تحديد القيمة الحالية للالتزامات المنافع المحددة والقيمة العادلة لأية موجودات خطة بشكل منتظم كاف بحيث لا تختلف المبالغ المعترف بها في البيانات المالية مادياً عن المبالغ التي كان سيتم تحديدها في تاريخ الميزانية العمومية.
- استخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدر لقياس التزاماتها وتكاليفها.
- إسناد المنافع لفترات الخدمة بموجب صيغة المنافع للخطة إلا إذا كانت خدمة موظف في سنين لاحقة ستؤدي إلى مستوى من المنافع أعلى مادياً مما هو في السنين السابقة.
- استخدام افتراضات اكتوارية غير متحيزة ومتفقة مع بعضها خاصة بالمتغيرات الديموغرافية (مثل معدل تغير الموظفين والوفيات) والمتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية في الرواتب و التغيرات في التكاليف الطبية وتغيرات معينة في منافع الدولة)، ويجب أن تكون الافتراضات المالية بناء على توقعات السوق في تاريخ الميزانية العمومية للفترة التي سيتم على مداها تسوية الالتزامات.
- تحديد سعر الخصم بالرجوع إلى عائدات السوق في تاريخ الميزانية العمومية على سندات الشركات ذات النوعية العالية (أو على السندات الحكومية في البلدان التي لا يوجد فيها سوق عميق لهذه السندات) ذات العملة والفترة التي تتفق مع عملة وفترة التزامات المنافع لما بعد انتهاء الخدمة.
- خصم القيمة العادلة لأية موجودات خطة من مبلغ الالتزام المسجل.
- تحديد المبلغ المسجل لأصل بحيث لا يزيد عن صافي إجمالي
- يضاف إلى ذلك القيمة الحالية لأية منافع اقتصادية متوفرة على شكل استردادات من الخطة أو تخفيضات في المساهمات المستقبلية في الخطة.
- الاعتراف بالمكاسب والخسائر من تقليص أو تسوية خطة منافع محددة عندما يحدث التقليص أو التسوية، ويجب أن يشمل المكسب أو الخسارة أي تغير ناجم في القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة والقيمة العادلة لموجودات الخطة والجزء غير المعترف به لأية مكاسب أو خسائر اكتوارية متعلقة بذلك وتكلفة الخدمة السابقة.

الاعتراف بجزء محدد من المكاسب والخسائر الاكتوارية التراكمية التي تزيد عما يلي أيهما أعلي:

10% من القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة (قبل خصم موجودات الخطة)

10% من القيمة العادلة لأية موجودات خطة⁵³.

- 3 منافع نهاية الخدمة

هي منافع الموظفين المستحقة نتيجة لقرار المؤسسة بإنهاء خدمة موظف قبل تاريخ التقاعد العادي أو قرار الموظف بقبول ترك العمل الاختياري مقابل هذه المنافع، والحدث الذي يتسبب في نشوء التزام هو إنهاء الخدمة وليس خدمة الموظف، ولذلك يجب أن تعترف المؤسسة بمنافع نهاية الخدمة فقط عندما تكون المؤسسة ملتزمة بواحد مما يلي⁵⁴.

- إنهاء خدمة الموظف أو مجموعة الموظفين قبل تاريخ التقاعد العادي.

- تقديم منافع نهاية الخدمة نتيجة لعرض يقدم لتشجيع ترك العمل الاختياري.

- 4- منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل :

تشمل منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل ما يلي على سبيل المثال⁵⁵.

- حالات الغياب طويلة الأجل المعوضة مثل إجازة الخدمة الطويلة أو التفرغ.

- منافع الاحتفالات بالمناسبات أو منافع الخدمة طويلة الأجل الأخرى.

- منافع العجز طويل الأجل.

-المشاركة في الأرباح والمكافآت المستحقة بعد اثني عشر شهراً أو أكثر بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظف بتقديم الخدمة.

-التعويض المؤجل المدفوع بعد ثلاثة شهور أو أكثر بعد نهاية الفترة التي يتم الحصول عليها فيها.

- 5- منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية :

هي منافع للموظفين يتم بموجبها إما⁵⁶

⁵³ نفس المرجع - Ralph, T., 2004

⁵⁴ - Van Greuning, H. 2006. International Financial reporting standards: A Practical Guide, (4th Edition), USA: The World Bank

⁵⁵ - أبو نصار محمد وحמידات جمعة، مرجع سبق ذكره

- يستحق الموظفون استلام أدوات مالية في صورة حقوق ملكية تصدرها المؤسسة (أو المؤسسة الأم) .

- يعتمد مبلغ التزام المؤسسة للموظفين على السعر المستقبلي للأدوات المالية في صورة حقوق ملكية صادرة عن المؤسسة.

الفرع الثاني : الإفصاح

بالرغم من أن هذا المعيار لا يتطلب افصاحات محددة بشأن منافع الموظفين قصيرة الأجل فقد تتطلب معايير المحاسبة الدولية الأخرى إجراء افصاحات ، فعلى سبيل المثال حيث يتطلب ذلك معيار المحاسبة الدولي الرابع والعشرون الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة تقوم المؤسسة بالإفصاح عن المعلومات الخاصة بمنافع الموظفين لكبار موظفي الإدارة، ويتطلب معيار المحاسبة الدولي الأول عرض البيانات المالية وجوب اعتراف المؤسسة بتكاليف الموظفين.⁵⁷

1- بالنسبة لمنافع ما بعد انتهاء الخدمة:

بالنسبة لخطط المساهمات:

- يجب على المؤسسة الإفصاح عن المبلغ المعترف به كمصروف لخطط المساهمات المحددة.

- حسبما يتطلب معيار المحاسبة الدولي الرابع والعشرون الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة تقوم المؤسسة بالإفصاح عن المعلومات حول المساهمات في خطط مساهمات محددة لكبار موظفي الإدارة .

بالنسبة لخطط المنافع المحددة:

إن محاسبة خطط المنافع المحددة معقدة لأنه يطلب افتراضات اکتوارية لقياس الالتزام والمصروف، وهناك احتمال بمكاسب وخسائر اکتوارية، علاوة على ذلك

⁵⁶ -International Accounting Standards Board, (2010), International financial reporting standards, London, UK: IASB.

⁵⁷ - نفس المرجع - IASB - 2010

يتم قياس الالتزامات على أساس مخصوم لأنه يمكن تسويتها بعد عدة سنوات بعد قيام الموظفين بتقديم خدماتهم⁵⁸

2- بالنسبة لمنافع نهاية الخدمة:

- ينشأ احتمال حيث يكون هناك تأكيد بشأن عدد الموظفين الذين سيقبلون عرضاً لمنافع نهاية الخدمة، وحسبما يتطلب معيار المحاسبة الدولي العاشر” – البنود المحتملة والأحداث التي تقع بعد تاريخ الميزانية العمومية ”تقوم المؤسسة بالإفصاح عن المعلومات الخاصة بالبند المحتمل إلا إذا كان احتمال حدوث خسارة بعيداً.

- حسبما يتطلب معيار المحاسبة الثامن (صافي الربح أو الخسارة للفترة، الأخطاء والتغيرات الرئيسية في السياسات المحاسبية) تقوم المؤسسة بالإفصاح عن طبيعة ومبلغ المصروف إذا كان ذا حجم أو طبيعة أو تكرار بحيث أن الإفصاح عنه مناسب لشرح أداة المؤسسة للفترة، وقد ينجم عن منافع نهاية الخدمة مصروف يجب الإفصاح عنه من أجل أن يمثل لهذا المتطلب.

3- بالنسبة لمنافع الموظفين الأخرى طويلة الأخرى:

بالرغم من أن هذا المعيار لا يتطلب إفصاحات محددة بشأن منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل فقد تتطلب معايير المحاسبة الدولية الأخرى إفصاحات، على سبيل المثال حيث يكون المصروف الناجم من هذه المنافع ذا حجم أو طبيعة أو تكرار بحيث أن الإفصاح مناسب لإيضاح أداة المؤسسة للفترة) أنظر معيار المحاسبة الدولي الثامن صافي الربح أو الخسارة للفترة، الأخطاء التغيرات الرئيسية في السياسات المحاسبية) ، وحيث يتطلب معيار المحاسبة الدولي الرابع والعشرون- الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة تقوم المؤسسة بالإفصاح عن المعلومات حول منافع الموظفين الأخرى طويل الأجل لكبار موظفي الإدارة⁵⁹

4- بالنسبة لمنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية:

يجب على المؤسسة الإفصاح عما يلي⁶⁰:

⁵⁸- نفس المرجع - أبو نصار محمد وحميدات جمعة

⁵⁹- نفس مرجع - عبد العال طارق

⁶⁰- أبو نصار محمد وحميدات جمعة - مرجع سبق ذكره

- طبيعة وشروط (بما في ذلك أية أحكام استحقاق) خطط منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية.

- السياسة المحاسبية لخطط منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية.

- المبالغ المعترف بها في البيانات المالية لخطط التعويض في صورة حقوق ملكية.

- عدد وأحكام (بما في ذلك حيث ينطبق أرباح الأسهم وحقوق التصويت وحقوق

التحويل وتواريخ الممارسة وأسعار الممارسة وتواريخ الانتهاء) الأدوات المالية

لحقوق الملكية الخاصة بالمؤسسة التي تحملها خطط منافع التعويضات في صورة

حقوق ملكية (وفي حالة خيارات الأسهم الأدوات المالية لحقوق الملكية التي يملكها

الموظفون) في بداية ونهاية الفترة، ويجب تحديد المدى الذي تستحق فيه حقوق

الموظفين في هذه الأدوات في بداية ونهاية الفترة.

- عدد و أحكام(بما في ذلك حيث ينطبق أرباح الأسهم وحقوق التصويت وحقوق

التحويل وتواريخ الممارسة وأسعار الممارسة وتواريخ الانتهاء) الأدوات المالية

لحقوق الملكية الصادرة من قبل المؤسسة إلى خطط التعويضات في صورة حقوق

ملكية أو إلى الموظفين(أو الأدوات المالية لحقوق الملكية للمؤسسة الموزعة

للموظفين حسب الأدوات المالية لحقوق الملكية)خلال الفترة والقيمة العادلة لأي

عوض تم استلامه من خطط التعويضات في صورة حقوق ملكية أو للموظفين.

الفرع الثالث : صعوبات التطبيق المعيار منافع مستخدمي في الجزائر

الصعوبات التطبيق بعد إعطاء نظرة على المفهوم مزايا المستخدمين بمختلف أنواعها، وتركيزنا على مفهوم تقييم منحة الذهاب للتقاعد فقد استخلصنا أن هذا المفهوم لا يعتمد على الجانب التقني كما هو معمول به في المخطط الوطني المحاسبي وإنما يعتمد على الجانب المالي و الافتراضي ، كما أن له أثر على عدة مستويات مختلفة في المؤسسة أهمها الجانب التنظيمي، ونظام المعلومات، والموارد البشرية . وان تطبيقه في الواقع العملي بصفة كاملة يتطلب سوق واقعي الذي يركز أساسا على مبادئ وتفصيلات الواقع الاقتصادي وبالأخص مسألة تحديد الافتراضات المالية التي تحتاج إلى سوق مالي نشط، وكون الاقتصاد الجزائري والمؤسسات الاقتصادية لا ترقى إلى مستوى هذه المعايير ولا توجد الظروف الملائمة لتطبيقها فان معظم المؤسسات الجزائرية غير مهيأة لتطبيقه لعدم المعطيات الأساسية الذي يقتضيها هذا المفهوم . حتى فيما يخص المؤسسات الكبيرة التي قامت بتقييم هذه المنح سيكون لها آثار سلبية على مرد وديتها المالية حيث أن إلزام المشرع بتخصيص مؤونة علما أنها لم تكن مطبقة من قبل ما قد يؤثر على نتيجة المؤسسة باعتبارها تكاليف تظهر في حسابات النتائج وكذا أموالها الخاصة خاصة عند تطبيقها لأول مرة لأنها ستكون أموال ضخمة يجب على المؤسسة تخصيصها لآلاف العمال هذا دون الحديث عن التغيرات الممكنة التي يمكن أن تحدث من فترة لأخرى في التقديرات والمعدلات (نسبة الوفيات، الدوران، معدل التحين...) المستخدمة في حساب الالتزام

أما فيما يتعلق بمزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي في الجزائر فإن مؤسسات الجزائرية من الملاحظ عليها أنها قامت فقط بتغيير أرقام الحسابات، أما طريقة التقييم فلم تتغير وهذا راجع لعدم التحضير الجيد لهذا النظام من جهة وغياب

المؤشرات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم، وبالتالي لم تصل المؤسسات الجزائرية بعد إلى المبتغى من تطبيق هذا النظام⁶¹

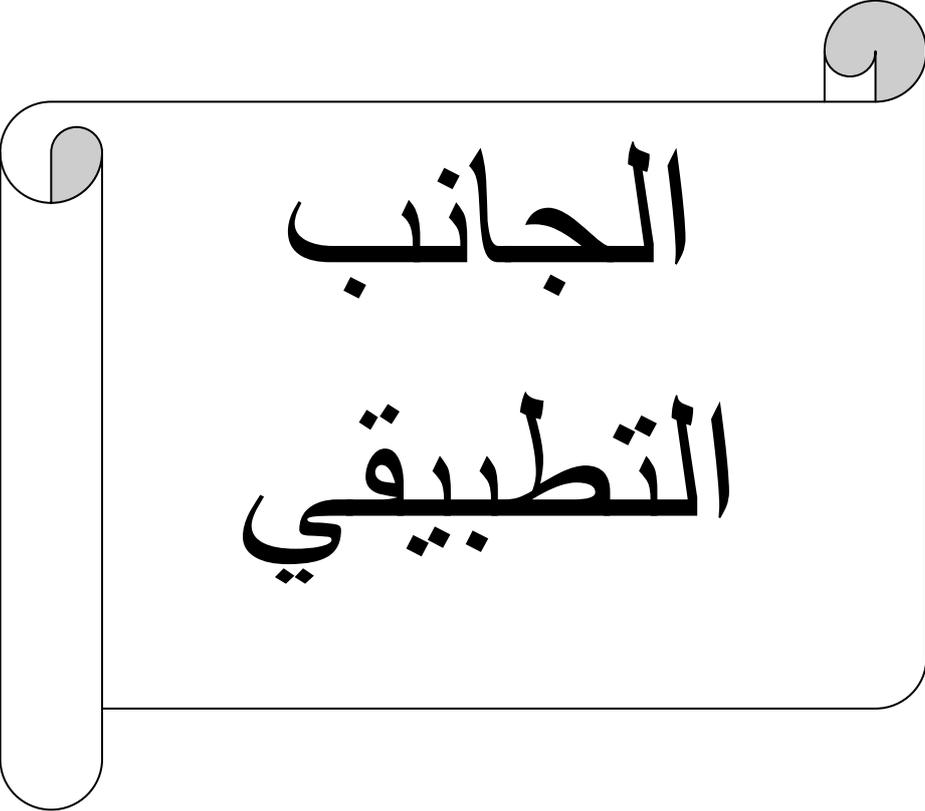
⁶¹- مداخل بعنوان إشكالية حساب المزايا الذهاب للتقاعد وفق النظام محاسبي المالي في الجزائر – امين بن سعيد – يونس لاغواطي –جامعة الجزائر 3 – ص- 17-18

الخاتمة:

من خلال دراستنا لهذا الفصل تبيننا لنا أن أعداد الأجر والمعالجة المحاسبية له يمر بمراحل بدء بإعداد وثيقة الأجر لانتهاؤ بعملية تسديد الأجر التي هي كذلك تم بمراحل أهمها تسديد الاقتطاعات للوصول في الأخير إلى تسديد الأجر الصافية . حيث أن هذا الأجر تترتب عليه أعباء اجتماعية وجبائية على عاتق كل من العامل وصاحب العمل . حيث تتمثل في الأعباء الاجتماعية في الاشتراكات الضمان الاجتماعي يتحملها كل من العامل وصاحب العمل بمقدار 9% و26% على التوالي أما الأعباء الجبائية فيتحملها صاحب العمل لوحده . وضريبة الدخل الإجمالي IRG مفروضة على العامل .

لمنافع الموظفين أهمية كبيرة داخل المؤسسة، حيث يعتبر الرضا الوظيفي للعمال أحد أهم أسباب نجاح أي مؤسسة واستمرارها في النشاط، وعليه تم في هذا البحث تسليط الضوء على المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين، ومن خلال العرض المقدم سابقا نستخلص ما يلي:

- تأخذ منافع الموظفين داخل المؤسسة عدة أشكال هي:
- لمنافع قصيرة الأجل.
- المنافع بعد انتهاء الخدمة.
- منافع نهاية الخدمة.
- المنافع الأخرى للموظفين طويلة الأجل.
- منافع الموظفين في شكل حقوق ملكية.
- النظام المحاسبي المالي اقتصر على سرد أنواع منافع الموظفين دون التفصيل فيها،
- فيما يخص المعالجة المحاسبية اقتصر النظام المحاسبي المالي على تقديم التسجيلات المحاسبية
- فقط دون الخوض في أساليب القياس ومعايير الاعتراف المتبعة من قبل المعايير المحاسبية الدولية



الجانب
التطبيقي

تمهيد:

في الفصلين السابقين للدراسة تطرقنا لأهم المفاهيم التي تساعدنا على الفهم الأكثر عمقا لوظيفة ظلت تثير الكثير من النقاش حول الدور الذي تلعبه في حياة المنظمات الاقتصادية ، الشيء الذي دفع العديد من الباحثين والمتخصصين في مجال الموارد البشرية وبالخصوص فرع الأجر و محاسبتها وكتتمة لم رأيناه في الفصلين السابقين اخترنا مقارنة بين شركة الاسمنت بالحاسنة سعيدة و مصنع العصري للأجر من أجل القيام بالدراسة الميدانية محاولة منا إسقاط مختلف المفاهيم التي تطرقنا إليها في الجانب النظري إضافة إلى محاولة توضيح تصنيفات الأجور وكيفية إعدادها وفقا للتساؤلات التي طرحناها في بداية انطلاقنا في هذه الدراسة ، فاختيارنا لمؤسسة الاسمنت سعيدة و مصنع العصري للأجر لم يأتي من محض الصدفة بل جاء لاعتبارات موضوعية ذات أهمية وحديث الساعة .

المبحث الأول : نبده عن المؤسستين محل الدراسة

المطلب الأول : نبده عن المؤسسة مصنع الإسمنت

المطلب الثاني : نبده عن مصنع العصري للأجر

المبحث الثاني : كيفية محاسبة الأجور في المؤسسة محل الدراسة

المطلب الأول : محتويات بطاقة الأجر

المطلب الثاني : كيفية حساب الأجر

المطلب الثالث : مقارنة بين المؤسستين محل الدراسة

المبحث الأول : نبذه عن المؤسستين محل الدراسة

سوف نحاول تقديم عن لمحة عن تاريخ المؤسستين من حيث النشأة ومراحل التطور والموقع الجغرافي ومختلف المنتجات و عند الخدمات المقدمة من طرف المؤسستين .

المطلب الأول : نبذه عن المؤسسة مصنع الإسمنت

الفرع الأول : لمحة تاريخية حول الشركة الوطنية لمواد البناء

نشأت الشركة الوطنية لمواد البناء (SNMC) بموجب الأمر 280/67 المؤرخ في 20 ديسمبر 1967، وهي مقسمة إلى أربع مؤسسات جهوية – كل وحدة مقسمة بدورها إلى مجموعة من الشركات كالتالي :

المؤسسة الجهوية للاسمنت ومشتقاته للشرق .

المؤسسة الجهوية للاسمنت ومشتقاته للوسط .

المؤسسة الجهوية للاسمنت ومشتقاته للغرب ، يعد مصنع الاسمنت بسعيدة من الشركات التابعة لها وهو محل دراستنا
مؤسسة الشلف للاسمنت.

ففي نوفمبر 2009 تم تحويل شركة تسيير مساهمة الدولة لمواد البناء إلى المجمع الصناعي لاسمنت الجزائر ، والذي يضم 12 شركة (group industriel des ciments d'Algérie) GICA

لمحة تاريخية عن مصنع الاسمنت سعيدة SCIS

مشروع بناء مصنع الاسمنت بسعيدة أوكل إلى الشركة الوطنية لمواد البناء SNMC سنة 1974 من اجل تجسيده في دائرة الحساسنة وفي سنة 1975 و بعد دراسة هذا المشروع الذي بلغت تكلفته حوالي 652 مليار سنتيم ، وقعت شركة

SNMC عقود دولية مع شركات أجنبية من أجل الشروع في عملية البناء و تمثلت هذه الشركات الأجنبية في :

الشركة اليابانية KAWASAKI المتخصصة في مجال بناء مشروع المصنع و متابعة الأعمال

الشركة الإيطالية ACEC المتخصصة في انجاز المعدات الكهربائية

وفي سنة 1979 بدأ الإنتاج ،بعد الانتهاء من بناء المصنع وكان خروج أول كيس في الفاتح من أفريل 1979.

وفي سنة 1991 انقسم مركب الاسمنت و الجير بسعيدة إلى وحدتين وحدة الجير و وحدة الاسمنت بعد التفرع استقرت كل واحدة منهما بقانون خاص وذلك في 28 ديسمبر 1997 مع تحديد رأس مال الشركة و أصبحت شركة مساهمة برأسمال يقدر ب 1050000000 دج .

مؤخرا تم ضم جميع شركات الاسمنت ومشتقاته بالجزائر تحت وصاية المجمع الصناعي للاسمنت الجزائر G.I.C.A ابتداء من الفاتح جانفي 2010.

تقع شركة الاسمنت S.C.I.C بولاية سعيدة بدائرة الحساسنة تبعد عنها حوالي 3 كلم أي 20 كلم عن ولاية سعيدة على ارتفاع حوالي 1100 متر فوق سطح البحر و تقدر المساحة الكلية حوالي 31 هكتار و 40 هكتار نصفها مشغول بوسائل الانتاج معدات مباني ومستودعات مغطاة وغير مغطاة بالإضافة لجزء كبير مخصص للمساحات الخضراء .

أهم المدخلات التي تحتاجها المؤسسة .

الكلس : المحجرة الخاصة بهاته المادة تقع على بعد 2 كيلومتر عن المؤسسة كما يبلغ الاحتياطي الموجود في هذه المحجرة حوالي 140 مليون طن احتياجات المؤسسة السنوية من هاته المادة يبلغ حوالي 521700 طن مدة الحياة المقدرة للمحجرة حوالي 233 سنة .

الطين : تقع المحجرة الخاصة بالطين على بعد حوالي 25 كيلومتر من المؤسسة بالقرب من دائرة عين الحجر ويقدر الاحتياطي الموجود في هذه المحجرة حوالي 20 مليون طن الاحتياج السنوي من هاته المادة يقدر بحوالي 173900 طن مدة الحياة المقدرة للمحجرة حوالي 78 سنة

الصلصال : يوجد الصلصال في الطبقات السفلى في محجرة الطين المتواجدة في عين الحجر ويقدر الاحتياطي بحوالي 2.4 مليون طن

خام الحديد : مصدره منجم الروينة في عين الدفلى يبعد حوالي 300 كيلومتر عن المؤسسة الاحتياج السنوي من هذه المادة يقدر بحوالي 6956 طن

الجيبس : مصدره من عقاز ولاية معسكر وفلوريس ولاية وهران يبعد حوالي 200 كيلومتر عن المؤسسة.

المياه : تتزود الشركة باحتياجاتها من المياه بالمياه الجوفية الموجودة بالقرب من محجرة الكلس القريبة من المؤسسة عن طريق الآبار

الاستهلاك السنوي للماء حوالي 3180000م

الطاقة الكهربائية : عن طريق خطين للضغط العالي

الخط الأول قريب من المؤسسة يبعد حوالي 1 كيلومتر

الخط الثاني من سعيدة يبعد حوالي 20 كيلومتر

تتزود الشركة من الغاز الطبيعي من أنبوب قريب من المؤسسة بضغط يقدر من 5 الى 10 بار

المواصلات والطرق

الطريق الوطني رقم 94 لا يمر بعيدا عن المؤسسة السكة الحديدية خط رابط بين سعيدة بشار غير مستعمل في الوقت الحالي

الفرع الثاني : منتج المؤسسة

يتمثل نشاط المؤسسة في إنتاج مادة الاسمنت من نوع CPJ 42.5 KGF/MM^2 ، حيث تتكون هذه المادة من المركبات التالية :

الكلس : من 75% إلى 80%

الطين من 20% إلى 25%

الجبس 05%

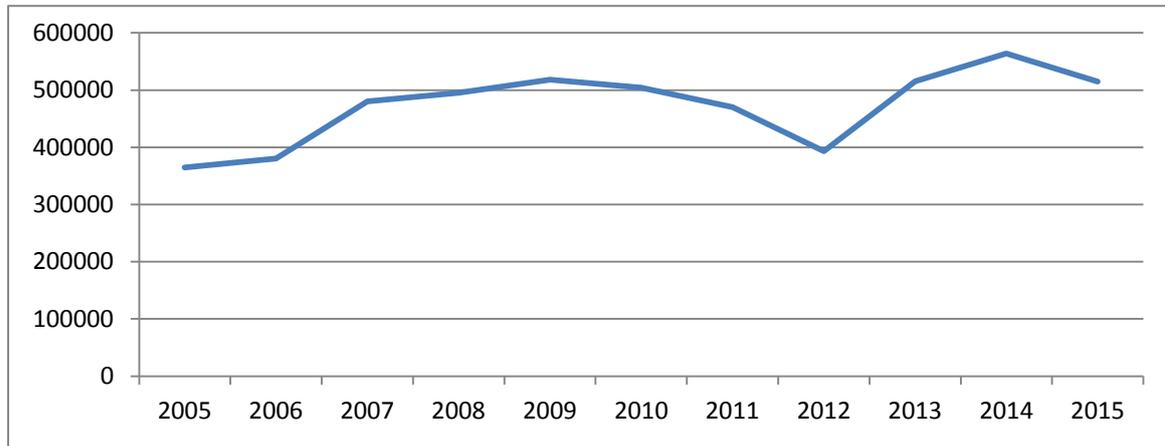
حديد خام (Minerai de fer) 01%

جدول رقم : (01) تطور الإنتاج في الأحد عشرة سنة الأخيرة لشركة الاسمنت بسعيدة

السنوات	الإنتاج بالطن
2005	364495
2006	380265
2007	480225
2008	495060
2009	518230
2010	504140
2011	470100
2012	393110
2013	515200
2014	564000
2015	515000

المصدر : من وثائق المؤسسة

شكل رقم : (01) تطور انتاج الاسمنت في الاحد عشر سنة الاخيرة في الشركه الاسمنت



المصدر : من وثائق المؤسسة

فرع الثالث : الموارد البشرية

تعتبر شركة الاسمنت شركة متوسطة الحجم نوعا ما بحيث تضم عدد من العمال لا بأس به يترأسهم الرئيس المدير العام.

يتكون الهيكل التنظيمي للمؤسسة من خمس مديريات رئيسية هي:

- المديرية التقنية

- مديرية الموارد البشرية

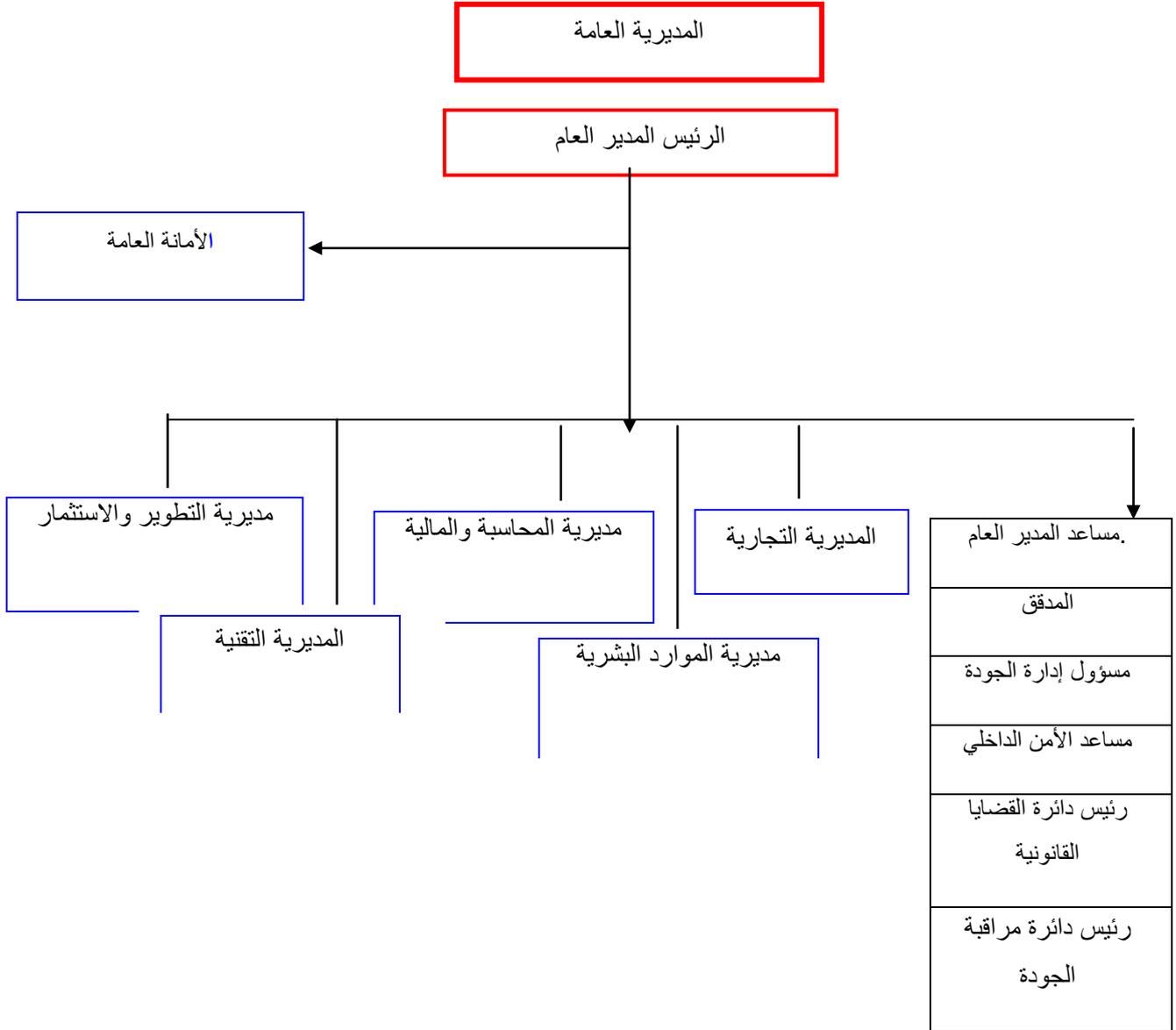
- مديرية التطوير والاستثمار

- مديرية المحاسبة والمالية

- مديرية المبيعات

كما تقع بعض الدوائر الإدارية تحت الإشراف المباشر للإدارة العامة نظرا لحساسيتها وأهميتها مثل دائرة مراقبة الجودة والتدقيق. دائرة الشؤون القانونية. الأمن الداخلي.... الخ كما هو مبين في الهيكل التنظيمي الرئيسي أدناه

هيكل بياني رقم (01) يوضح مصالح المؤسسة



المصدر: من وثائق المؤسسة

تصنيف العمال شركة الاسمنت على أساس سوسيو عملي

العمال الدائمون جدول التالي رقم (03) يوضح قائمة العمال الدائمون من إطارات ومتحكمين وعمال منفذين من الإناث و الذكور.

جدول رقم : (03) يوضح تصنيف العمال الدائمين على أساس الجنس

الرتبة	الذكور	الإناث	الإجمالي
إطار مسير	01	00	01
إطار مسير درجة ثانية	05	00	05
إطار سامي	16	02	18
إطار	50	10	60
متحكم	132	11	143
منفذين	23	03	26
إجمالي العمال الدائمون	227	26	253

المصدر : من وثائق المؤسسة

العمل المؤقتون من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ مختلف العمال المؤقتين في المؤسسة وأغلبهم متحكمين و منفذين وهذا حسب إحتياجات المؤسسة .

جدول رقم : (04) يوضح تصنيف العمال المؤقتين على أساس الجنس

الرتبة	الذكور	الإناث	الإجمالي
إطار سامي	00	00	00
إطار	00	00	00
متحكم	04	00	04
منفذين	08	00	08
إجمالي العمال المؤقتون	12	00	12

المصدر : من وثائق المؤسسة

من خلال الجدول رقم (05) الذي يبين مختلف عمال المؤسسة على مختلف العقود المبرمة معهم كما يبين نسبة الإناث المشغلة في المؤسسة التي تمنحها الفرصة من أجل المساهمة في كسب مختلف الطبقات الإجتماعية كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم : (05) يوضح مجموع عمال المؤسسة

265	26	239	مج العمال الدائمون والمؤقتون
00	00	00	عقود ما قبل التشغيل
00	00	00	متربصين
05	02	03	عقود CTA
05	28	242	المجموع العام
270			

المصدر : من وثائق المؤسسة

المطلب الثاني : نبذة عن مصنع العصري للأجر

الفرع الأول : نبذة تاريخية عن مصنع العصري للأجر

لاحظت ولاية سعيدة بأنها تتميز بأنها منطقة طينية صالحة لصناعة الأجر و القرميد و بالاتصال مع الشركة الأجنبية AGROBANLAGEBOU G M B قامت ببحوث حيث أكدت سنة 1988 القيمة العالية لنوعية الطين ،من خلال هذه البحوث قررت الولاية إنشاء ولاية إنشاء مؤسسة لصناعة الأجر سنة 1989 حيث دشنت المؤسسة من طرق السيد قاصدي مرباح رئيس الحكومة وبدا المصنع في العمل والإنتاج وساهما في انجاز عدة مشاريع في الولاية وغيرها من ولايات المجاورة .

ونظرا لعدم إعطاء الولاية اهتمام كبير للمؤسسات أدى هذا المصنع للإفلاس وبيعها سنة 1997 للعمال وقاموا بتغيير اسمها من مصنع ابن عدوان سعيدة إلى مصنع سيدي الحاج عبد الكريم سعيدة .

ونظرا لعدم وجود القدرة المالية الكافية لتسيير هذا المؤسسة مما أدى إلى إغلاقها سنة 1998 إلى سنة 2001 وهذا أذى إلى بيعها للشركاء المحليين للمؤسسة وتم تسمية المصنع الأجر العصري سعيدة (SALR BMSD) وتمت عملية صيانة المؤسسة وتغيير قطاع الغيار لبعض الآلات كان يشغل المصنع 50 عامل أنداك .

لاحظ الشركاء نقص وتدهور المؤسسة ونقض طاقتها الإنتاجية ، اتخذ مسيرها قرار توقيفها سنة 2009 وتم تغيير الآلات بنسبة 90% ودامت عملية التغيير إلى غاية سنة 2011 مما أذى هذا التغيير إلى زيادة نسبة الإنتاج إلى 100% من الطاقة الأولى وزيادة في عدد العمال من 50 عامل إلى 160 عاملا .

الفرع الثاني : تقييم عام حول المجمع BMSD سعيدة

مجمع BMSD سعيدة يتكون من ثلاثة مؤسسات صناعية تختلف من نوع المنتج و الموقع الجغرافي ذات مسير واحد لجميع الفروع ، وسوف يتم توضيح ذلك مسير واحد لجميع الفروع وسوف يتم توضيح ذلك من خلال المطلب والمبحث الآتية

تعريف بفروع المجمع BMSD سعيدة

1 - وحدة الأجر العصري بن عدوان سعيدة BMSDSARL :

الوحدة الأم مؤسسة ذات مسؤولية محدودة ، طابع المنتج الأجر العصري إذا يستعمل في البناء ، تقع في جانب الطريق الوطني رقم 92 كانت مؤسسة تابعة للدولة على يد الجماعة المحلية للولاية ، تم أصبحت مؤسسة خاصة تابعة للدولة سنة 2004 و لقت تجديد من حيث الهياكل سنة 2008/2011 وانطلقت بشكل جديد وجيد في عملية الإنتاج مقارنة مع الماضي وبنوعية رفيعة للمنتج المتمثل في B10: يحتوي على 12 ثقب، العرض 15 سم الطول 30 سم الارتفاع 20 سم .

2 - مصنع الأجر سيدي عيسى منبع البناء منذ 1978 EURL SOBRIS

هو مؤسسة ذات منتج الأجر سيدي عيسى الواقعة بإقليم ، بلدية سيدي عيسى بمحاذاة الطريق الوطني 06.

نشأة هذه المؤسسة على يد الدولة كانت تابعة للمؤسسة الجمهورية الحمراء بتسمية إبرو (IPRO)، تمت عملية بيعها من طرف الدولة أي انتقالها من طرق القطاع العام للقطاع الخاص سنة 2005 وزاولت الإنتاج سنة 2007 .

3 - وحدة الجير الحساسة : S.A.R.L BMSD

هي مؤسسة خاصة صناعية وتجارية نشأت سنة 1979 حيث ، أسند بناء الوحدة كمشروع إلى الشركة الوطنية لموارد البناء (SNMC)، على إثر ذلك اكتشاف تلك الشركة محاجر المادة الأولية (الكلس) تقرر بناء الواحد على هذه المنطقة ، وفي سنة 1980 انطلقت عملية الإنتاج على إثر جميع عمليات الإنشاء و البناء والتركيب لمختلف الآلات ، ونجح الفرق العامل في التجارب الأولى مع شركة المغربية .GEPEXPORT

وفي سنة 1990 مولد مؤسسة الصناعية و مشتقاتها SOPEPAC وفي جانفي 2007 تم شراء الوحدة من قبل BMSD (BRIQUETERIE) (MODERNE DE SAIDA .

تقع الوحدة في بلدية الحساسنة دائرة الحساسنة ولاية سعيدة على بعد 20 كيلومترا من عاصمة الولاية بجانب الطريق الوطني رقم 92 بالحساسنة وهي بالمنطقة المحادية لمصنع الإسمنت ، مساحتها الإجمالية 13 هكتار ،أما مساحة الوحدة 8 هكتارا تقريبا ، إذ تعد المؤسسة الوحيدة لمنتوج الجير على مستوى القطر الوطني الجزائر إذا تنتج مادة الجير المختلفة

- الجير الأبيض مسحوق BROY .
- الجير القطعي .
- الجير الممية HYFRAQAC .

الفرع الثالث : تنظيم وتسيير المجمع بفروعه

يعتبر مجمع BMSD بسعيدة مؤسسة متوسطة تجمع 412 عامل ، الوحدة الأم SARLBMSD تجمع 120 عامل .

كما نجد دائرة الإدارة تحتوي على المدير العام ، الأمن والحراسة ، الموظفين ، المالية و الحسابات ، العيادة ، مصلحة المحجرة ، مصلحة التصنيع ، مصلحة الشحن ، مصلحة المخبر ودائرة الصيانة تتضمن مصلحة المخزن مصلحة التمويل .

كل هذه المعلومات خاصة بالهيكل التنظيمي للمجمع BMSD وفروعه الثلاثة .
من خلال الجدول رقم (06) يوضح تطور العمال ابتداء من سنة 2011 إلى غاية 2016 لمواكبة متطلبات السوق وإعطاء الفرصة لليد العاملة كما هو موضح

جدول رقم : (06) تطور عدد العمال الخاص بوحدة الأجر بن عدوان من 2011 إلى 2016

السنوات	عدد العمال	الإطارات	المسيرين	المنفذين
2011	74	3	15	56
2012	86	5منهم CTA2	17	64
2013	100	7منهم CTA3	21	72منهم CTA5
2014	125	13منهم CTA3	25منهم CTA 2	72منهم CTA5
2015	144	17منهم CTA3	20منهم CTA2	72منهم CTA5
2016	153	18منهم CTA3	20منهم CTA2	72منهم CTA5

المصدر : من وثائق المؤسسة

مميزات والصعوبات المجمع BMSD

1 - مميزات المجمع BMSD

- يتوفر على نظام داخلي يحتوي على جملة من الموارد الخاصة به .
- هي مؤسسة تسهل عملية البيع لجميع المتعاملين سواء كانوا أحرار أو شركات معنوية

- الاعتناء بالعمال من الناحية توفير العناية الطبية ، وتوفير الأكل والشرب ونقل العمال على مدي 24 ساعة
- توفير المواد الأولية التي يحتاجها المنتج ، مما ينعكس إيجابا على الإنتاج .
- أغلبية عمال هذا المجمع من منطقة سعيدة مثال على ذلك وحدة الأجر سيدي عيسى 99% .
- دور الصيانة يقوم بها تقنيين أجانب من شركات أجانب تم القيام معها بشراء آلات جد متطورة التي تحتاجها كل وحدة
- تدخل الدول بطريقة غير مباشرة وذلك يظهر في : مفتشية العمل ، الحماية والضمان الاجتماعي ، مديرية التسيير المؤسسات المتوسطة والصغيرة ، دور الحماية المدنية .
- توفير المنتج الأجر على مستوي ولاية سعيدة و الولايات المجاورة لها معسكر - المشرية - سيدي بالعباس - تيارت .
- فيما يخص الخدمات الاجتماعية ومن قرار أصحاب العمل ، وقد تم وضع صندوق خاص للعمال وذلك بالاستفادة من قرض بدون فوائد لمدة سنة الإرجاع بمقدار 50 ألف دج زيادة على ذلك مبلغ مقدر ب20 ألف دج لكل متزوج جديد أو حالة مرضية
- فتح المجال للمرأة للعمل في مجال الإدارة
- تقديم هديا عن المناسبات كعيد المرأة و حفل التقاعد
- مدة التشغيل من 20 سنة لكي له الحق في التقاعد
- 200طن من المنتج الجير يصد للمصنع الأتراك الموجود (TOSYAIL) في وهران ببطيوة
- اشتغال فروع الوحدة BMSD على طول ساعات الليل والنهار
- الأجر القاعدي 19000 دج بالإضافة إلى 10% وذلك حسب تقييم مجهود كل عامل ، كل ما كان الإنتاج مرتفع كانت هناك زيادة في أجر العمال . ونسبة

15% للأقدمية و 20% للمنطقة لعمال و أعوان الأمن في ساعات الليلية ، ونسبة 7.5% للمنطقة (الأجر العصري) و 10.5% للمنطقة وحدة الجير

1- مشكل وعراقيل مجمع BMSD

- عدم توفير قطاع الغيار على مستوى الوطني يعود سلبا على نسبة الإنتاج
- اليد العاملة المؤقتة قليلة في بعض التخصصات التي يحتاجها هذا المجمع مثل الكهرباء و الميكانيك
- تدخل الدولة في إنجاز الطريق الجديد 92 والذي يوسع المجمع
- عدم اهتمام المسؤولين المحليين بشؤون هذا المجمع من حيث وضع عراقيل في الرخص (البناء) ، ووجود عجز مثل : بين الفرع و المحجرة
- التقلبات الجوية في الشتاء التي تعرقل في عملية الإنتاج ولكن بنسبة قليلة
- تسرب غازات عن طريق الدخان مداخل نحو الخارج مما يؤدي إلى مشكلة التلوث ولكن هذا المشكل قد حل نسبيا بتركيب مصفاة جديدة
- عدم وجود أطباء مختصين لمعاينة العمال في حالة حدوث خطيرة أثناء العمل داخل المؤسسة
- تفشي مرض الربو بين العمال وذلك ناتج عن الغبار الذي تفرزه مادة الجير
- صعوبة التنقل لأن الطريق غير معبدة رغم توفر وسائل النقل الخاصة بالمؤسسة

المبحث الثاني : كيفية محاسبة الاجور في المؤسسة محل الدراسة

لقد مكنا هذا التربص من تسليط الضوء على مصلحة حساسة لما لها من تأثير في مصاريف المؤسسة وهذا من اجل التطرق إلى موضوع مذكرتنا ألا وهو موضوع الأجور باعتبار مؤسسة الاسمنت و مؤسسة العصرية للأجر مؤسستين وطنيتين ذات طابع إنتاجي ومن خلال العمل داخل المؤسستين تبينا لنا أن كلتا المؤسستين لهما نفس طريقة دفع الأجر إلا أنه يوجد تفاوت في المبالغ كما سنوضحه في هذه الدراسة .

المطلب الاول : محتويات بطاقة الأجر

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى جانب خاص بمصنع الإسمنت وجانب آخر مصنع الأجر.

الفرع الاول : الجانب الخاص بمصنع الأسمنت

يمثل كشف الأجرة في وثيقة شهرية، تثبت الحالة القانونية للعامل أما تثبت كافة البيانات ، سواء كانت رقمية أو حرفية و تثبت أيضا التفاصيل كشف راتب العامل ، و هي موحدة على مستوى المؤسسة شكلا و مضمونا يحتوي هذا الكشف على ما يلي :

- 1- بيانات خاصة بالمؤسسة
- 2- بيانات خاصة بصاحب الكشف: الاسم الكامل، الحالة الاجتماعية.
- 3- بيانات مهنية عن صاحب الكشف: الرقم المهني، الصنف المهني، الوظيفة.
- 4- بيانات متعلقة بمكونات الأجر.

المرحلة الأولى

قبل القيام بإعداد الأجور الخاص بالعمال داخل مصنع الإسمنت يقوم المسؤول عن إعدادات كشف الأجر بتسجيل التنقيط اليومي الخاص بكل عام (pointage) وذلك من أجل الاقتطاعات الساعات والأيام التي تخلفها العامل و ذلك بمساعدة برنامج (pointeuse) .

وبعد القيام بهذه العملية سنذكر مجمل المنح و التعويضات التي يتحصل عليها عمال المصنع و مختلف الاقتطاعات التي تقتطع للعمال .

1- المنح

الراتب الأساسي : هو المبلغ الأدنى التي يقدم للعامل حسب تصنيفه أو درجته دخل المؤسسة أو هو الأجر المناسب للمنصب المشغول حسب ما ينجم عن مرجعية مناصب العمل للمؤسسة .

عطلة الاسترجاع : هي مبلغ يمنح للعامل عند تأديته لساعات العمل خارج ساعات عمليه القانونية

منحة المر دودية الجماعية : هي مبلغ من أجل مكافئة العمال على الجهد المبذول وتحفيزهم من إنتاج أكثر وبالنسب مصنع تعتبر من أهم المنح و" كما هو مبين في المعيار منافع الموظفين جزء الخاص بمنافع الموظفين قصيرة الأجل" و سنوضحها في الجدول رقم (07) التالي :

جدول رقم (07): نسب المر دودية الجماعية

بالطن	%
28 000	50
29 100	55
30 200	60
31 300	65
32 400	70
33 500	75
34 600	80
35 700	85
36 800	90
37 900	95
39 000	100

المصدر : من وثائق المؤسسة

منحة الخبرة المهنية : هي منحة شهرية وتتغير سنويا حسب تاريخ التوظيف لكل عامل وتقدر بنسبة مئوية من الأجر الأساسي وهذا حسب الجدول رقم (08) الآتي

جدول رقم : (08) يوضح منحة الأقدمية

Ancienneté	Taux
Une année (01) à quinze (15)	2.5%
De seize (16) à vingt (20) ans	3%
De vingt et un (21) à trente (30) ans	3.5%
Plus (+) de trente (30) ans	4%

المصدر : من وثائق المؤسسة

المنحة الخاصة بالمنصب : هي مبلغ تقدمه المؤسسة للعمال الذين يشغلون منصب رئيس فرع

منحة التعويض عن الضرر: يمنح التعويض عن الضرر للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تتضمن مهامها لظروف عمل تتسم بالمشقة والوسخ وغير ملائمة للصحة والتي تتجاوز بصفة إستثنائية السقف الذي يأخذ بعين الاعتبار في تقييم المناصب أما بالنسبة للمصنع سنوضحها في الجدول رقم (09) التالي

جدول رقم : (09) الخاص يقدم مناصب العمل و نسبة تعويض الضرر حسب كل منصب

N°	Intitulé du poste	Taux
1	Agent Commercial	6%
2	Agent d'Administration N-1	6%
3	Agent d'Administration N-2	5%
4	Auditeur Principal	6%
5	Automaticien	20%
6	Bobineur N-2	13%
7	Cadre Administratif	6%
8	Cadre Commercial	6%
9	Cadre Financier	6%
10	Chef Service Commercial	6%
11	Chef Service Comptabilité	6%
12	Chef Service Contrôle Qualité	12%
13	Chef Service Électrique	12%
14	Directeur Central Développement Filiale (Ciment)	8%
15	Directeur Central Exploitation Filiale	12%
16	Directeur Central Groupe / Filiale	6%
17	Directeur Unité Commerciale	6%

18	Directeur Unité Siège	6%
19	Documentaliste	10%
20	Échantillonneur	20%
21	Électricien Auto	20%
22	Électricien Bâtiment	13%
23	Électricien Engins	20%
24	Électricien Entretien O-H-Q	20%
25	Électricien Entretien Op-1	20%
26	Technicien Mécanicien	20%
27	Tourneur Op-1	16%
28	Tourneur Op-2	16%
29	Tuyauteur	15%
30	Visiteur Préparateur	16%
31	Vulcanisateur (Auto)	20%

المصدر : من وثائق المؤسسة

منحة المعرفة المتطورة : هي منحة تقدم ورؤساء الفروع بعد مرور ثلاثة سنوات من العمل لاكتساب خبرة كرئيس فرع

منحة تكملة الراتب : تخص العمال الذين ينشطون في فرقة أو مفرزة وفق للنظام المتواصل الحق في تعوض عن العمل التناوبى وفق نسبة من الأجر الأساسي .

تعويض منطقة الجغرافية : تختلف من منطقة إلى أخرى وتحسب على أساس سلم سنة 1989 بالنسبة 7 % فيما يخص ولاية سعيدة أما بنسب للمصنع فهي 26 % نظرا للطابع الاقتصادي للمؤسسة

منحة السلة : هو مبلغ تمنحه المؤسسة للعمل جراء عدم توفيرها للإطعام للعمال في ما يخض المصنع هي 400 دج لليوم

منحة الراتب الوحيد : هذه المنحة خاصة بعمال المتزوجون دون غيرهم

منحة النقل ITVP : تمنح هذه المنحة للعمال الذين ينتقلون بسيرتهم الشخصية من

بتوتهم لمقر العمل وهذا حسب الجدول رقم (10) التالي:

جدول رقم : (10) يوضح اتفاقيات الخاصة بتعويض النقل في المركبات

1- 10 كلم 2262 دج/كم	تعويض اتفاقية المركبة
11- 15 كلم 2904 دج/كم	
16 - 20 كلم 3545 دج/كم	
21- 25 كلم 4186 دج/كم	
26- 30 كلم 4827 دج/كم	
31- 35 كلم 5467 دج/كم	
36- 40 كلم 6108 دج/كم	
41 وأكثر من 6749 : دج/كم	
استخدام السيارة الشخصية 1400 = دج/كم	

المصدر : من وثائق المؤسسة

2- منح إستثنائية تمنحها المؤسسة

منحة IASF : منحة تعطى للعمال الذين لم يرقوا بمقدار 05% من الأجر القاعدي

منحة IDR : هذه المنحة خاص بالعمال الذين لا يستطيعون إتمام عملهم في الرتب

الخاصة بهم فتقدم لهم رتب أدنى من رتبهم مع تعويضهم من خلال هذه المنحة

3- الاقتطاعات

اقتطاعات الضمان الاجتماعي : فيها يتم مراعاة الاقتطاعات " كما هو مبين في المعيار منافع الموظفين جزء الخاص بمنافع الموظفين قصيرة الأجل" التي تتمثل فيما يلي

- التأمين الاجتماعي ب 1.5% الأجر الأساسي
- التأمين على البطالة 0.5% الأجر الأساسي
- التقاعد ب 6.75% من الأجر الخام
- الصندوق العام للتقاعد المسبق ب 0.25% من الأجر الأساسي
- المنح العائلية يتم تسجيلها في الوثيقة CGRA

اقتطاعات الضريبة IRG : تخصم هذه الضريبة وفق سلم الاقتطاعات على المداخل الصادرة من الإدارة الضريبية على الدخل الإجمالي حيث هناك اقتطاعات تقطع من أجر العامل ابتداء من 1800 دج على الأجر الأساسي

الجدول المولي يبين توضيح أصناف مناصب مع الاجر القاعدي للمؤسسة الاسمنت

جدول رقم (11) أصناف وفروع الأجر القاعدي

GRILLE DES SALAIRES DE BASE

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

E X E C U T I O N						
CATEGORIE S		SECTION 1	SECTION2	SECTION3	SECTI ON4	SECTIO N5
06-E1	S.B	24485.36	25023.74	25261.74		
	THN	141.26	144.37	145.74		
07-E2	S.B	25360.92	25587,63	25817,16		
	THN	146.32	147.62	148.95		
08-E3	S.B	26279,03	26528,39	26777,74		
	THN	151.61	153.05	154.49		
09-E4	S.B	27180.11	27318.97	27491.82		
	THN	156.81	157.61	158.61		
M A I T R I S E						
10-D1	S.B	27633.50	27814.85	27996,20	28177.55	
	THN	159.43	160.47	161.52	162.57	
11-D2	S.B	28540.25	28749.96	28959.63	29166.49	
	THN	164.66	165.87	167.08	168.27	
12-D3	S.B	29577.38	29758.70	29940.08	30121.40	
	THN	170.64	171.69	172.73	173.78	
13-C1	S.B	30484.14	30719.33	30951.69	31186.87	
	THN	175.87	177.23	178.57	179.93	

C A D R E S						
CATEGO RIES		SECTION 1	SECTION 2	SECTION3	SECTION4	SECTION5
14-C2	S.B	32073.78	32368.49	32663.19	32957.87	33252.57
	THN	185.04	186.74	188.45	190.15	191.85
15-C3	S.B	33547.27	33841.98	34136.67	34431.35	34726.06
	THN	193.55	195.25	196.95	198.65	200.35
16-B1	S.B	35020.75	35315.46	35610.13	35904.84	36199.54
	THN	202.05	203.75	205.45	207.15	208.85
17-B2	S.B	36494.24	37083.62	37673,01	38262.43	38851.81
	THN	210.55	213.95	217.35	220.75	224.15
18-B3	S.B	39214.51	39798.24	40381.98		
	THN	226,24	229,61	232,98		
C A D R E S S U P P E R I E U R S						
A01	S.B	41368.07	42076.49	42784.89	43493.29	44201. 69
	THN	238.67	242.75	246.84	250.93	255.01
A02	S.B	44910.10	45618.51	46326.92	47035.31	47743. 72
	THN	259.10	263.19	267.28	271.36	275.45
A03	S.B	48452.12	49160.54	49868.95	50577.35	51285. 75
	THN	279.54	283.62	287.71	291.80	295.89
A04	S.B	51994.15	52702.57	53410.97	54119.38	54827. 77
	THN	299.97	304.06	308.15	312.23	316.32
A05	S.B	55536.18	56244.60	56953.00	57661.41	58369. 81
	THN	320.41	324.49	328.58	332.67	336.76
A06	S.B	59078.21	59786.62	60495.03	61203.43	61911. 84
	THN	340.84	344.93	349.02	353.10	357.19
A07	S.B	62620.23	63328.66	64037.06	64745.46	65453. 87
	THN	361.28	365.36	369.45	373.54	377.63

المصدر : من وثائق المؤسسة

الفرع الثاني : جانب خاص بمصنع العصري للأجور

يمثل كشف الأجرة في وثيقة شهرية، تثبت الحالة القانونية للعامل أما تثبت كافة البيانات ، سواء كانت رقمية أو حرفية و تثبت أيضا التفاصيل كشف راتب العامل ، و هي موحدة على مستوى المؤسسة شكلا و مضمونا يحتوي هذا الكشف على ما يلي :

1- بيانات خاصة بالمؤسسة

2- بيانات خاصة بصاحب الكشف: الاسم الكامل، الحالة الاجتماعية.

3- بيانات مهنية عن صاحب الكشف: الرقم المهني، الصنف المهني، الوظيفة.

4- بيانات متعلقة بمكونات الأجر

المرحلة الأولى

ويتم فيها مراعاة محتويات كشف الأجر كما يلي :

الأجر القاعدي : يحدد حسب الاتفاقية الجماعية

إجازة الاسترداد: في حال زيادة العامل لأيام

تعويضات عن الضرر : هي مبالغ تقدمها المؤسسة للعامل نظير الضرر الذي يتعرض له في المنصب الذي يعمل فيه وتختلف حسب المناصب

منحة المردودية الفردية : إن منحة المردودية التعويض يمنح للعمال وفقا للمجهود مقدم من طرفهم .وتنقط من 1-10 % من الأجر الأساسي والتي يمنحها رئيس كل مصلحة خاص به.

تعويض منطقة الجغرافية : تختلف من منطقة إلى أخرى وتحسب على أساس سلم سنة 1989 بالنسبة 7 % فيما يخص ولاية سعيدة بينما تختلف من المناطق المجاورة (مصنع العصري للأجر 10.5%)

المنح العائلية : في حالة الزواج ووجود الأطفال

الخبرة المهنية : تحدد حسب السلم الخاص بها مصدره الاتفاقية الجماعية

تعويضات السلة : هو مبلغ تمنحه المؤسسة للعمل جراء عدم توفيرها للإطعام

للعمال

المرحلة الثاني :

وفيها يتم عملية الاقتطاعات المتعلقة بالأجر

اقتطاعات الضمان الاجتماعي : فيها يتم مراعاة الاقتطاعات " كما هو مبين في

المعيار منافع الموظفين جزء الخاص بمنافع الموظفين قصيرة الأجل" التي تتمثل

فيما يلي

- التأمين الاجتماعي ب 1.5% الأجر الأساسي
- التأمين على البطالة 0.5% الأجر الأساسي
- التقاعد ب 6.75% من الأجر الخام
- الصندوق العام للتقاعد المسبق ب 0.25% من الأجر الأساسي
- المنح العائلية يتم تسجيلها في الوثيقة CGRA

اقتطاعات الضريبة IRG : تخصم هذه الضريبة وفق سلم الاقتطاعات على

المداخل الصادرة من الإدارة الضريبية على الدخل الإجمالي حيث هناك اقتطاعات

تقتطع من أجر العامل ابتداء من 1800 دج على الأجر الأساسي

الجدول الموالي يبين أصناف العمال حسب المنصب الممنوحة لهم في المؤسسة الأجر كما هو موضح في الجدول التالي

جدول رقم (12) يوضح أصناف ومناصب العمال

المنصب	الصنف
رئيس إنتاج	15/03
رئيس مكتب تقني	16/01
عامل عادي	07/01
عامل متخصص	07/03
مشغل	10/02
مشغل فرن	11/02
مساعد مشغل	08/03
مشرف فريق الإنتاج	13/04
مراقب	14/03
مراقب آلات	08/03
مسؤول الفرن مجفف	14/02
رئيس حظيرة	11/02
سائق جرافة	11/01
مساعد ميكانيكي	07/03
ميكانيكي مستوي 3	11/01
رئيس فرقة ميكانيك الشاحنات	11/04
رئيس ورشة الصيانة	13/03
منظفة	05/01
حارس	06/01
بناء مستوي 2	09/01

09/03	لحام مستوي 1
10/03	لحام مستوي 2
11/03	لحام مستوي 3
16/01	رئيس مصلحة الصيانة
08/01	مشحم
13/02	تقني سامي صيانة صناعية
12/04	أمنية رئيسية للمديرية
14/04	إطار محاسبة
13/04	إطار تجاري مستوي 1
15/02	رئيس مصلحة محاسبة
15/02	رئيس مصلحة مستخدمين
15/01	إطار تجاري مستوي 2
09/02	مساعد محاسب
10/01	أمين مخزن مستوي 3
11/03	رئيس أمين مخزن
17/02	مدير تقني

المصدر: من إعداد الطلبة

المطلب الثاني : كيفية حساب الأجر

الفرع الأول : مرحلة دفع الأجر

تقوم المؤسسة بعملية التسديدات وفيها يتم تسديد الأجر وما عليها من اقتطاعات التي قامت باقتطاعها للعمل من أجل تحويلها إلى الجهات المعنية .

وبعد أن تتم عملية احتساب الأجر الخام و الذي تقتطع منه كل الاقتطاعات سألقة الذكر نحصل على الأجر الصافي وهنا تتم العملية الدفع بين المؤسسة والحساب البنكي المفتوح لكل عامل .

حيث يقوم فيها المستخدمون بدفع الأجر ومستحققاتها للمستخدمين ، وقبل القيام بعملية التسديد والدفع تم النفقات التي خصص لها مبلغ محدد من المبالغ الإجمالية من ميزانية وفق قرار وزاري بعدة مراحل قبل تسدها من هذه المراحل ما يلي :

مرحلة الارتباط والالتزام : وهي إخضاع النفقة للمصادقة من طرف المراقب المالي وتحديد مبلغ هذه النفقة.

مرحلة التصفية : وهي عملية توقيف الفاتورة أو المنحة .

مرحلة التحويل : يتم فيها تحضير الحوالة وإمضاءها من طرف المدير .

تمر هذه المراحل بعد إعدادها من طرف العون المكلف بإعداد الأجر إلى عملية إدخال المعلومات في الحاسوب وفق برنامج خاص بالأجر وهذا ربحا للوقت ودقت المعلومات التي تتم على مرحلة الإعداد وفق قائمة الأجر التي تبين الأجر مفصلا بمبالغ وأسماء المستخدمين تم يدون أجر كل مستخدم بالتفصيل في وثيقة الإشعار بالدفع التي ترسل إلى البنك والتي بدورها تمنحها لكل مستخدم تم تمر العملية إلى مرحلة إعداد حوالات الدفع لكل المعلومات التي تحتويها والقيم المالية والتي ترسل في ما بعد مصحوب بإشعارات الدفع إلى البنك المكلف .

كما توجد هناك وثائق خاصة بالاقتطاعات التي تملئ من طرف العون متخصص بمجموعة الاقتطاعات التي بدورها ترسل إلى المؤسسات الخاصة بها المرفقة بشكات مالية للاقتطاعات و الأجر إلى

- مصلحة الضرائب IRG
- وثيقة الضمان الاجتماعي ترسل إلى صندوق التأمينات الاجتماعية " كما هو مبين في المعيار منافع الموظفين جزء الخاص بمنافع الموظفين قصيرة الأجل"
- وثيقة التقاعد ترسل إلى الصندوق الوطني للتقاعد CNR

وبعد كل هذه المراحل نصل إلى المرحلة المراقبة والتصفية التي نعني بها توقيف المجاميع ومراقبتها من طرف المدير والذي يؤشر على كل القوائم الخاصة بالأجر حيث نصل إلى المرحلة النهائية والخاصة بتسديد كل النفقات .

الفرع الثاني دراسة حالة

جانب خاص بمصنع الاسمنت

مثل توضيحي عن طريقة حساب الأجر بالنسبة لعامل بروتية مهندس ويتحصل على مبلغ الصافي 80395.92

الراتب الأساسي : 36494.24

منحة المردودية الجماعية : 36073.24

منحة تعويض سنوي : $9018.29 = 0.25 \times 36494.24$

منحة تكملة الراتب : 00

منحة المعرفة المتطورة : 3649.42

منحة التعويض عن الضرر : $4328.78 = 0.12 \times 36494.24$

المنحة الخاصة بالمنصب : 00

تعويض منطقة الجغرافية : $3979.02 = 0.26 \times 36494.24$

منحة السلة : $8000 = 20 \times 400$

منحة الراتب الوحيد : 3500

4602:ITVP

الاقتطاعات

الغيابات المبررة : 421.10

الضمان الاجتماعي قبل السلة و منحة الراتب الوحيد $0.09 \times 98521.89 =$

8866.97

الأجر الخاضع للضريبة $102256.91 = +8000 + 4602 + 89654.91$

الضريبة على الدخل الاجمالي : 21361

الأجر بعد الاقتطاعات الضريبية : $80895.91 = 21361 - 102256.91$

نصف منحة الأجر الوحيد : $84395.91 = 3500 + 80895.91$

اقتطاعات خاص بالعامل $80395.91 = 84395.95 - 4000$

وبهذا نكون قد تحصلنا على الأجر الصافي للعمل في رتبت مهندس

80395.91 دج

جانب خاص بمصنع لعصري الأجر

مثال توضيحي عن مهندس في مصنع لعصري الأجر يتقاضى عامل في

مصنع العصري للأجر مبلغ 27976.70 دج كأجر صافي مع العلم أن هذا الأجر

متضمن :

الأجر القاعدي + إجازة الاسترداد + تعويضات عن الضرر + منحة المردودية

الفردية + تعويض منطقة الجغرافية + تعويضات السلة وكل هذه المبالغ تضاف

ويطرح منها

اقتطاعات الضمان الاجتماعي + اقتطاعات الضريبة IRG كما سنوضحه

الإضافات

الأجر القاعدي : 23183.46

إجازة الاسترداد : 00

تعويضات عن الضرر : $1391.01 = 0.06 * 23183.46$

منحة المردودية الفردية : $1854.68 = 0.08 * 23183.46$

تعويض منطقة الجغرافية : $2434.26 = 0.105 * 23183.46$

تعويضات السلة : 200.00

الاقتطاعات وتجمع المبالغ التي سنقتطع منها اقتطاعات الضمان الاجتماعي قبل
السلة

اقتطاعات الضمان الاجتماعي : $2597.71 = 0.09 * 28833.41$

تم تضاف السلة ويتم اقتطاعات IRG

اقتطاعات الضريبية IRG : 2698.00

المبلغ الذي يدفع للعامل هو 27967.70

الفرع الثالث : المقارنة بين المؤسستين محل الدراسة

جدول رقم (13) يوضح الفرق بين مؤسستين في بعض المنح المقدمة

مصنع العصري للأجور سعيدة	مصنع الاسمنت سعيدة	البيانات
يوجد	يوجد	الراتب الأساس
يوجد	يوجد	عطلة الاسترجاع
لا يوجد	يوجد	منحة تكملة الراتب
لا يوجد	يوجد	منحة المعرفة المتطورة
يوجد	يوجد	منحة الخبرة المهنية
يوجد	يوجد	المنحة الخاصة بالمنصب
يوجد	يوجد	تعويض منطقة الجغرافية
يوجد	يوجد	منحة السلة
يوجد	يوجد	منحة التعويض عن الضرر
يوجد	يوجد	منحة النقل
يوجد	يوجد	منحة الراتب الوحيد
يوجد	يوجد	الضمان الاجتماعي
يوجد	يوجد	الضريبة على الدخل الاجمالي
لا يوجد	يوجد	تسبيقات شبكات الاتصال
لا يوجد	يوجد	اقتطاعات الضمان الاجتماعي خاصة
لا يوجد	يوجد	التسبيقات كافتناء السيارات

المصدر : من إعداد الطلبة

من خلال إنجازنا لهذه الدراسة الميدانية لكلى المصنعين وإلقاء نظرة على طريقة وكيفية إعداد الأجور داخل لاحظنا وجود تفاوت في الامتيازات بين العام والخاص و اختلاف كبير في المبالغ بينما هناك تشابه في الاقتطاعات .

وجود الامتيازات لا توجد في مصنع العصري للأجر كمنحة تكملة الراتب و منحة المعرفة المتطورة و تسبيقات شبكات الاتصال التي امتاز بها الجانب قطاع العام بينما همشها القطاع الخاص كما يظهر الاختلاف في الأجر الأساسي وبعض المنح كالمنطقة الجغرافية 26% في مصنع الاسمنت و 10.5% في مصنع الأجر في نفس المنطقة كما أن المر دودية الجماعية في مصنع الاسمنت تعادل في بعض الأحيان الأجر الأساسي على عكس مصنع الأجر أما بالنسب للتشابه فها في منح خاص بالاقتطاعات كالضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل .

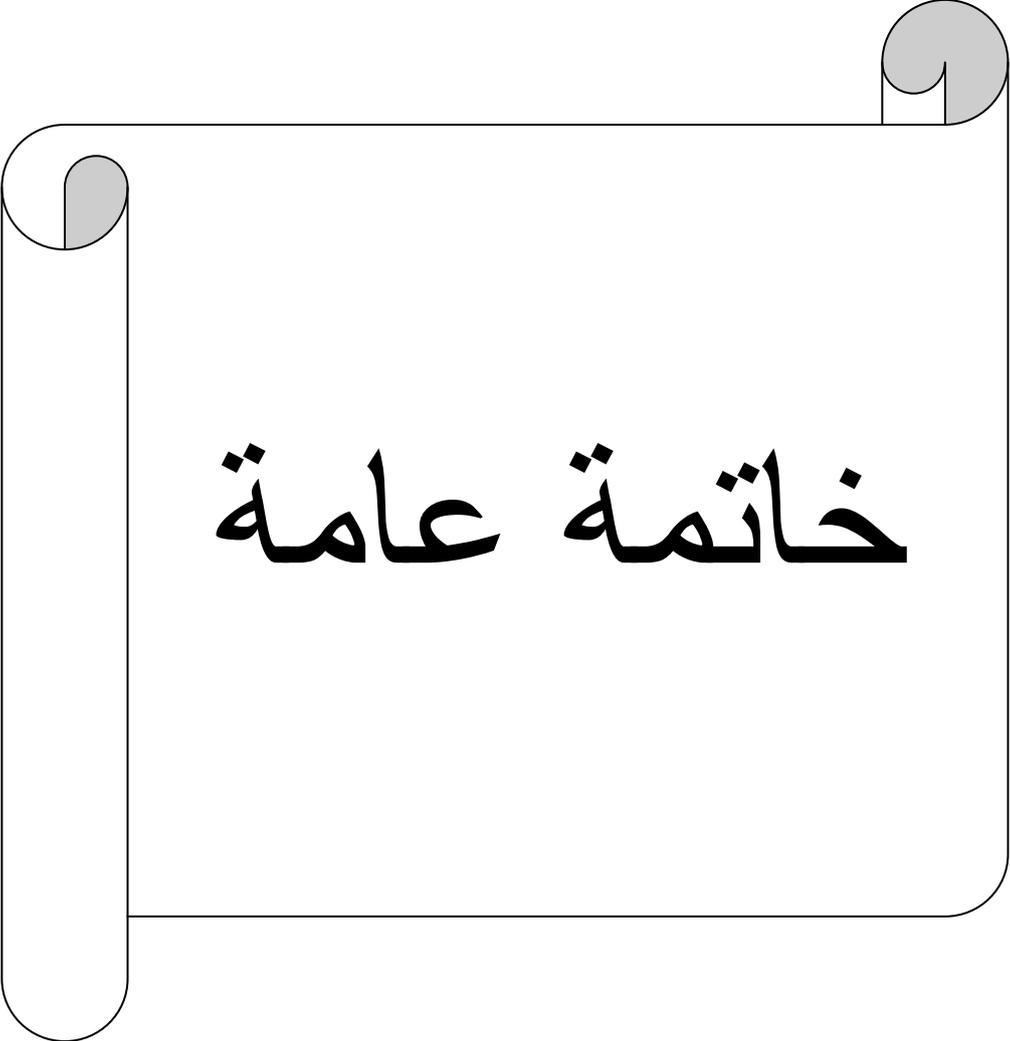
كل هذه المنح التي تمتاز بها صنع الاسمنت تشجع وتحفز العمال من أجل بدل مجهود أكبر وإضافي من شأنه أن يساهم في زيادة المنتج حيث يعتبر هذا من أهم المؤشرات التي يستعملها مسيري المصانع من أجل كسح المنافسة والبقاء على رأس السوق ويعتبر هذا من بين الركائز الي تساعد و تساهم في إضافة للخزينة العمومية باعتبارها تابع للقطاع العام من جهة ومن جهة أخرى تشجع المنتج المحلي .

خاتمة

من خلال دارستنا لموضوع الأجر في المؤسسات ذات طابع إنتاجي تبيننا لنا أن الأجر يمر بعدة مراحل حتى يكون أجر قابل لوصوله للعامل.

حيث يعد المنصب ذو أهمية كبيرة في تحديد أجر العامل و يختلف أجر العامل حسب اختلاف منصبه و من خلال ملاحظتنا لطريقة حساب و جدنا انه يوجد تفاوت كبير بين القطاع العام والقطاع الخاص حيث أن القطاع العام يمتاز بوجود امتيازات وعلاوات إضافية وهذا التفاوت يظهر جليا في ظروف عمل مهياة سواء في التكنولوجيا المتوفرة أو في التعامل بين الرئيس ومرووسيه الأمر الذي يؤدي بالعمال لتقديم جهد أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة الأمر الذي يجعلها تعمل من أجل استقطاب خيرة العمال نظرا لتوفر جو العمل الملائم و الأجر مناسب .

من حيث الملاحظة يتبين أن القطاع الخاص مازال في طرف النمو على عكس القطاع العام الذي يعتبر أهم لركائز الدولة في دفع عجلة النمو .



خاتمة عامة

الخاتمة العامة

تلعب المؤسسة الاقتصادية دورا فعالا في نمو المجتمعات وتطورها حيث تسعى لتوفير خدمات و تحسين ظروف المعيشية للأفراد وذلك من خلال تقديم مناصب عمل تناسب احتياجات المؤسسة في مقابل راتب مناسب للمنصب حيث هذا الأخير قابل لسد احتياجات الأفراد و يعتبر الأجر من التكاليف المهمة التي تتحملها المنظمة مع تكاليف عناصر الإنتاج الأخرى . وعليه فان الأجور تعني التعويض على أساس الجهد وكم الإنتاج .

حيث تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله و الرضا عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية ، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه و إدارته كان لخير المؤسسة و صالحها ، و إذا أسيء تصميمه و إدارته كان وبالا عليها ، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد و المؤسسة على حد سواء ، هذه الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمرا لا بد منه لتفادي النزاعات و الخلافات ومن خلال هذه الدراسة عملنا جاهدين للإحاطة قدر المستطاع بعنصر الأجر من حيث قيام عقد العمل به كعنصر هام ، فقمنا بعرض العناصر التي يتكون منها ، و كيفية الإعداد والمعالجة المحاسبية كما أعطينا لمحة عن كيفية إعداده من خلال المعيار الدولي ومن خلال هذا يمكننا التوصل إلى

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها في هذا المجال ، قصد محاولة الإجابة على الإشكالية (ما مدى تأثير القطاع العام والخاص على أجور العمال)، وموافقة أو نفي الفرضية التي قمنا بصياغتها ، نقوم بتقديم المضمون التالي كخاتمة لهذا البحث:

- أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال مناقشة الإشكالية محل الدراسة
- تأكيد أو نفي الفرضيات المطروحة للبحث .
- محاولة إيضاح واقع الأجور داخل المؤسسات الاقتصادية .

النتائج النظرية :

- الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل و يتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات مخصوم منها بعض الاقتطاعات الإجبارية منها الاختيارية إلى جانب أعباء المستخدم الأجرية .
- من صعوبة تطبيق المعيار في المؤسسات المتوسطة و الكبيرة الجزائرية لعدم توفر الأرضية الملائمة وكذا استحالة وجود سوق نشط.

النتج التطبيقية :

- إن إعداد كشف الأجر هو مرحلة حاسمة حيث من خلاله يحصل العامل على صافي مستحقاته .

- وتأتي في الأخير مرحلة المعالجة المحاسبية كمرحلة إثبات و تدوين الأعباء الملقاة على عاتق المؤسسة فمن خلال التسجيل و التقييد المحاسبي يمكن إظهار هذه الأعباء أمام الأطراف الخارجية وفي مقدمتهم مصلحة الضرائب.

تأييد أو نفي الفرضية (يوجد اختلاف بين الأجور في القطاع العام والقطاع الخاص).

أثبتت الدراسة الميدانية تأييد هذه الفرضية ، حيث إتضح ذلك في الفرق الكبير بين المنح و العلاوات الممنوحة من طرف القطاع العام على القطاع الخاص

قائمة المصادر و المراجع :

من السنة

سنن ابن ماجه - 817/2 - في البدر المنير 37 /7 ان هذا الحديث مروى من طرق كلها ضعيفة هذا وقد صححه الألباني في إرواء الغليل 320/5 .

كتب

- عقيل جاسم عبد الله، التخطيط الاقتصادي، دار المجدلأوي، عمان، الأردن، 1999.
- صلاح عبد الباقي- إدارة الموارد البشرية - دار الجامعية - القاهرة - مصر - 2000/1999 .
- القاموس الاقتصادي - حسن النجفي - مطبعة الإدارة المحلية - بغداد.
- محمد عبد الفتاح الصيرفي- دارة الموارد البشرية - دار المناهج للنشر و التوزيع عمان الأردن - الطبعة الأولى - 2006 .
- عبد الباسط محمد حسن - علم الإجتماع الصناعي - دار التغريب للطباعة - القاهرة مصر- 1978 -ص232
- يوسف كمال - فقه الاقتصاد الإسلامي - دار القلم الكويت- 1408هـ / 1988م .
- الدكتور طالب الحاج - علم الاقتصاد ونظرياته - دار الصفاء للنشر و التوزيع - عمان- 1998.
- الدكتور حسين عمر - موسوعة الاقتصادية - دار الفكر العربي - القاهرة - 1998.
- فؤاد محمد أجمعي - أسس النظرية و التطبيقية لوظائف إدارة الأفراد .
- محمد سعيد محمد الرملاوى - سياسة الأجور والأرباح والفوائد في فقه الإسلامي -الإسكندرية -2012.

- راشد البراوي – الموسوعة الاقتصادية – دار النهضة العربية – مصر طبعة الأولى – 1997 .
- إبراهيم مشورب – الاقتصاد السياسي- مبادئ- مدارس وأنظمة-دار المنهل اللبناني، لبنان -2002
- الدكتور طارق عبد العال حماد – معايير المحاسبة الدولية جزء الأول –الإسكندرية 2008
- أبو نصار محمد وحميدات جمعه معايير محاسبة والإبلاغ المالي الدولية جوانب النظرية و العملية- عمان
- مراجع أجنبية

- International Accounting Standards Board, (2010), International financial reporting standards, London, UK: IASB
- Van Greuning, H. 2006. International Financial reporting standards: A Practical Guide, (4th Edition), USA: The World Bank
- Ralph, T., 2004, Complete Guide to international Financial reporting standards: including IAS and interpretation, London: thorogood.

مراسيم وجرائد رسمية وملتقيات

- المرسوم التنفيذي 156-08 و المؤرخ في 26 ماي 2008 والمتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 07-11 المتضمن النظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 27 للسنة ، 45 الصادرة بتاريخ 28 ماي. 2008

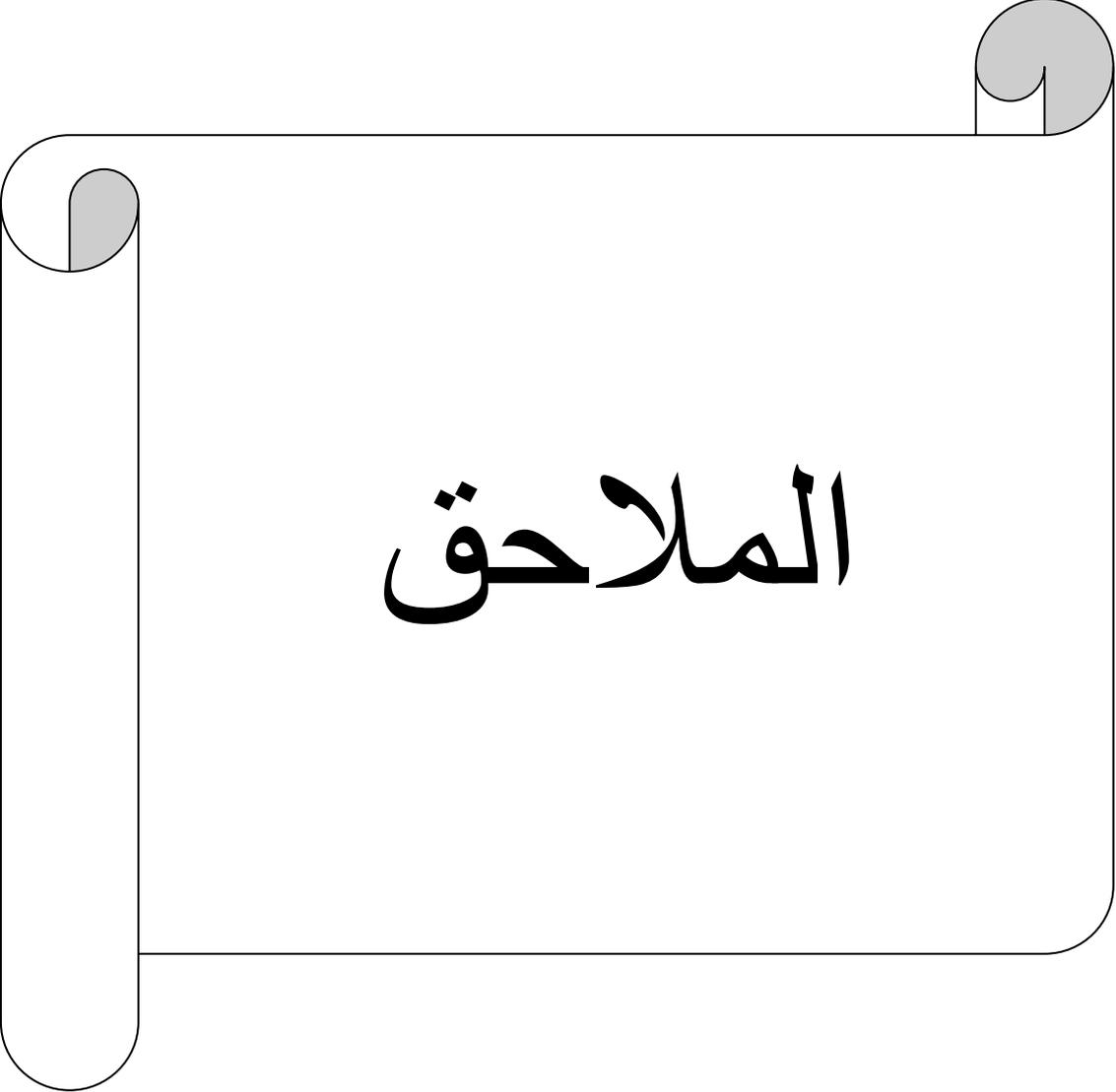
- مداخلة بعنوان إشكالية حساب المزايا الذهاب للتقاعد وفق النظام محاسبي المالي
في الجزائر – أمين بن سعيد – يونس لاغواطي – جامعة الجزائر 3 – ص- 17-
18

مجلس معايير المحاسبة الدولية (2010) ، المالية الدولية معايير التقارير ، لندن ،
المملكة المتحدة ، مجلس معايير المحاسبة الدولية IASB .

- مداخلة بعنوان إشكالية حساب المزايا الذهاب للتقاعد وفق النظام محاسبي المالي
في الجزائر – أمين بن سعيد – يونس لاغواطي – جامعة الجزائر 3 – ص- 17-
18

مواقع الكترونية :

- [http://www.onefd.edu.dz/cours_2as/fichiersPDF/Gestion-
Eco](http://www.onefd.edu.dz/cours_2as/fichiersPDF/Gestion-Eco)



الملاحق